



UITZENDWERK, GEVAARLIJK WERK!?

GIDS OVER UITZENDARBEID

VOOR DE ACV-AFGEVAARDIGDE



Het ACV, de geknipte vakbond voor uitzendkrachten

1

WAAROM EEN CAMPAGNE ARBEIDSONGEVALLEN BIJ UITZENDKRACHTEN ?



Uitzendkrachten zijn vaker het slachtoffer van arbeidsongevallen dan werknemers uit de privésector. Uit de laatste beschikbare cijfers van het Fonds van Arbeidsongevallen blijkt immers (bron FAO jaar 2009 – statistieken online in oktober 2011) dat het risico op een ongeval met gevolgen (104,91 ongevallen op 1000 uitzendkrachten) **2,41 keer hoger** is dan bij een « vaste » werknemer in de privésector (43,5 arbeidsongevallen op 1000 werknemers in de privésector).

Een uitzendkracht die voltijds werkt heeft per jaar één kans op tien om het slachtoffer te worden van een arbeidsongeval. Dat is meer dan het dubbele dan bij een « vaste » werknemer.

Jaar 2009	Uitzendkrachten (arbeiders en bedienden)	Privésector in het algemeen (arbeiders en bedienden)
Aantal uren blootstelling aan risico's	124.166.275	3.832.666.946
Aantal werknemers in VTE	68237	1.939.609
Aantal ongevallen met gevolgen	7159	84468
Ongevalrisico op 1000 werknemers	104,91	43,5

Bron FAO – website - Statistieken en studies / Frequentie- en ernstgraden 2009

Hier zijn verschillende verklaringen voor:

A Uitzendkrachten hebben over het algemeen niet veel anciënniteit in de onderneming.

Uit de statistieken over arbeidsongevallen blijkt een duidelijk verband tussen een ongevalrisico en weinig anciënniteit : hoe meer anciënniteit en ervaring je hebt in een onderneming, hoe beter je de risico's kent en weet hoe ze te vermijden. Dit is niet typerend voor uitzendarbeid op zich, maar is wel eigen aan deze arbeidsvorm.

B Wanneer ze aan de slag gaan in een onderneming, krijgen uitzendkrachten niet systematisch vorming over de taken die ze moeten uitoefenen of wordt er niet altijd onthaal georganiseerd (veiligheidsmaatregelen). Ze worden vooral aangeworven in periodes van zware werkdruk, wat zorgt voor extra spanningen. De uitzendsector stelt meer arbeiders dan bedienden tewerk. Dit verklaart deels de toename van het aantal arbeidsongevallen.

C Uitzendkantoren sturen niet altijd uitzendkrachten met het gevraagde profiel naar de gebruikers.

Dit kan een bijkomende verklaring zijn waarom uitzendkrachten oververtegenwoordigd zijn in de statistieken over arbeidsongevallen.

D De laatste beschikbare cijfers (2010) van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) tonen ook aan dat er bij uitzendkrachten meerdere factoren een rol spelen bij arbeidsongevallen:

➤ In de uitzendsector worden arbeidsongevallen vaker laattijdig AANGEGEVEN dan in de privésector.

De wetgeving over arbeidsongevallen bepaalt dat de werkgever het ongeval binnen een termijn van acht dagen na de dag van het ongeval moet aangeven bij zijn verzekeraar. Uit een onderzoek van de inspectiedienst van het Fonds voor Arbeidsongevallen bij een representatief steekproef van uitzendkantoren blijkt dat slechts 52 % van de aangiften tijdig gebeurt. In de andere sectoren vertegenwoordigen de laattijdige aangiftes slechts 5.97 % van de gevallen.

Dat deze verplichting niet wordt nageleefd is waarschijnlijk te wijten aan de complexe structuur van de relatie tussen de klant –gebruiker, het lokale uitzendkantoor, de hoofdzetel van het



uitzendkantoor en de verzekeringsmaatschappij. Bovendien worden uitzendkrachten niet verzekerd in de onderneming waar ze werken, maar bij het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor stelt de ongevalaangifte op. Noodgedwongen moet dit op basis van de aangifte die wordt ingediend door de gebruiker. Deze situatie doet zich eveneens voor bij andere vormen van werk voor derden of in onderaanneming, maar is zeker ook eigen aan uitzendarbeid.

Een complex geheel waarbij de slachtoffers twee keer worden gestraft!

➤ Arbeidsongevallen worden vaker NIET AANGEGEVEN in de uitzendsector dan in de privésector.

Het Fonds voor Arbeidsongevallen deed onlangs onderzoek naar de aangifte van arbeidsongevallen (cf. Nota Beheerscomité FAO 06/07/2009 – Doc BC/06/09/102). De studie ging onder andere over de uitzendsector. De inspectiedienst stelde een significante onderregistratie van arbeidsongevallen in de uitzendsector vast, vooral bij dag- of weekcontracten. De inspectie van het FAO merkte ook dat ongevallen met beperkte kosten

soms niet worden aangegeven en dat bepaalde arbeidsongevallen pas aan het licht komen wanneer de ziekenfondsen kosten indienen bij de verzekeringsmaatschappijen.

➤ Arbeidsongevallen in de uitzendsector worden vaker GEWEIGERD door de verzekeraars dan in de privésector.

Uit onderzoek van de inspectiedienst van het FAO in de periode 2008-2010 blijkt dat het aantal geweigerde arbeidsongevallen veel hoger is bij uitzendkrachten (14%) dan bij andere werknemers (8,7%). Volgens de inspecteurs is het gebrek aan bewijsmateriaal over het algemeen de belangrijkste reden waarom arbeidsongevallen worden geweigerd. De inspectiedienst vindt dat te veel dossiers worden geweigerd na een zeer oppervlakkig onderzoek van de omstandigheden van het ongeval (vaak na een simpel telefoontje) en omdat de uitzendkracht moeilijkheden ondervindt om bewijsmateriaal of getuigenverklaringen te verzamelen.

E Tot slot blijkt uit een studie van de Sociaal en Economische Raad van Vlaanderen over het profiel van de uitzendkrachten, die werd uitgevoerd in 2005 en gebaseerd is op de gegevens van 125.000 uitzendkrachten, dat uitzendkrachten hun arbeidsomstandighe-

den dubbel zo moeilijk vinden als vaste werknemers. Daaruit kunnen we besluiten dat uitzendkrachten vaker worden opgezadeld met “ondankbare en moeilijke” taken dan hun collega’s die vast werk hebben.



2

WAT KAN JE DOEN OM ARBEIDSONGEVALLEN BIJ UITZENDKRACHTEN TE VOORKOMEN IN JE ONDERNEMING?

Acties die ACV-afgevaardigden kunnen ondernemen om arbeidsongevallen bij uitzendkrachten te voorkomen

Wanneer?	Waar?	Wat?	Door wie?
Voordat er een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten	Je onderneming	Risicoanalyse voor de werkposten die aan uitzendkrachten zullen worden toegewezen	CPBW
		Opstelling van de werkpostfiche en bespreking van de belangrijkste elementen in de preventie van arbeidsongevallen (specifieke risico's op de werkpost, voorafgaande opleiding, waarover en hoe lang, begeleiding, persoonlijke beschermingsmiddelen)	CPBW
		Voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging over het aantal uitzendkrachten	VA
		Eventueel verbod op aanwerving van uitzendkrachten in je sector/onderneming	VA
Bij de aanwerving van uitzendkrachten	Bij het uitzendkantoor	Deze informatie bezorgen aan het uitzendkantoor	Werkgever
		De basisvaardigheden checken op basis van de informatie die de gebruiker bezorgt	Uitzendkantoor
		Medisch onderzoek voor aanwerving	Uitzendkantoor



Acties die ACV-afgevaardigden kunnen ondernemen om arbeidsongevallen bij uitzendkrachten te voorkomen			
Wanneer?	Waar?	Wat?	Door wie?
Wanneer uitzendkrachten aan de slag gaan in je onderneming	Je onderneming	Checken of de voor de werkpost vereiste vaardigheden en de medische geschiktheid wel degelijk werden gecontroleerd en bevestigd	Werkgever
		Onthaal en begeleiding van uitzendkrachten door het uitzendkantoor, de werkgever + de vakbondsafvaardiging in je onderneming	Werkgever + CPBW en VA
		Voorafgaande vorming voor uitzendkrachten	Werkgever + controle VA / CPBW
		Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	Werkgever + controle VA / CPBW



A MAATREGELEN VOOR DE INDIENSTTREDING VAN UITZENDKRACHTEN BIJ DE GEBRUIKER

1 Het aantal uitzendkrachten in ondernemingen beperken. Dit door de toestemming van de vakbondsafvaardiging om uitzendkrachten in dienst te nemen goed te overwegen.

Omdat het risico op een arbeidsongeval 2,41 keer groter is bij een uitzendkracht dan bij een vaste werknemer, moet men zich afvragen of er geen maximale duur moet worden vastgelegd voor de aanwerving van uitzendkrachten en of er geen verbod moet worden opgelegd op opeenvolgende dag- en weekcontracten wanneer er herhaaldelijk een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten.

Cao 58 voorziet in een overlegprocedure tussen vakbonden en werkgevers. Die bepaalt dat, wanneer een onderneming een beroep wenst te doen op uitzendarbeid (om ontslagen werknemers te vervangen, voor tijdelijk werk of voor uitzonderlijke werkzaamheden), ze eerst de toestemming moet krijgen van de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging moet haar toestemming geven voor de uitzendkrachten aan de slag gaan. Wanneer deze procedure niet nageleefd, kunnen uitzendkrachten een overeenkomst voor onbepaalde tijd eisen bij de on-

derneming die een beroep doet op uitzendkrachten (de gebruiker). Op grond van cao nr. 9 over de economische en financiële informatie en cao nr. 5 over de vakbondsafvaardiging moet de werkgever minstens trimestrieel (en daarnaast op vraag van de afgevaardigden) de informatie over het personeel meedelen.

Het is belangrijk dat elke ACV-afgevaardigde weet wie er in de onderneming werkt (WIE, WANNEER, WAAROM en voor HOELANG) ongeacht of het om vast of tijdelijk personeel gaat en dat het aantal uitzendkrachten strikt omkaderd wordt door de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging.

*Je vindt meer informatie over deze in cao 58 beschreven procedure in hoofdstuk 4 van de **brochure « Uitzendarbeid. Gids voor vakbondsafvaardigingen, leden van ondernemingsraden en leden van Comités voor Preventie en Bescherming op het werk »** en op www.acv-interim.be (arbeidsovereenkomst en –duur)*

2 Nagaan of er in je onderneming/sector geen verbod op aanwerving van uitzendkrachten bestaat

► Wettelijk verbod om bepaalde werkzaamheden te laten verrichten door uitzendkrachten:

Artikel 17 van het KB van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten bepaalt dat het verboden is uitzendkrachten te werk te stellen:

- 1°) in afbraakwerken van asbest en verwijdering van asbest

- 2°) in werkzaamheden van begassing

Omdat dit soort werkzaamheden onder strikte veiligheidsvoorwaarden moet plaatsvinden, moet dit verbod worden nageleefd. De ACV-afgevaardigden in het CPBW moeten checken of dit verbod wel degelijk wordt nageleefd in hun onderneming om de gezondheid van de uitzendkrachten te waarborgen.

► Verbod om uitzendkrachten ter beschikking te stellen van bepaalde ondernemingen:

« Elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendbureau waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende (...), de uitzendarbeid (...) en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten ».

Deze wet legt de uitzendkantoren dezelfde verplichting op ten overstaan van de gebruikers.

*Zowel **uitzendkantoren als gebruikers** weten vanuit hun ervaring dat bepaalde bedrijven hun wettelijke verplichtingen ten overstaan van uitzendkrachten niet altijd naleven.*

De ACV-militanten zouden ook op de hoogte kunnen worden gebracht van dergelijke praktijken.

Bespreek dit met de vakbondsverantwoordelijken van de beroepscentrale om eventueel stappen te ondernemen om het verbod te doen naleven.

3 Verplichting om een werkpostfiche op te stellen op grond van het nieuwe koninklijk besluit van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten

Een nieuw koninklijk besluit van 15/12/2010 (verschenen in het BS van 28/12/2010) tot vaststelling van maatregelen over het welzijn op het werk van uitzendkrachten trad op 1 januari 2011 in werking. Meer info op www.acv-interim.be « Veiligheid en gezondheid op het werk »).

Dit koninklijk besluit belast de leden van het CPBW van de gebruiker (of indien er geen CPBW is, de leden

van de VA) voorafgaand advies te verstrekken over de maatregelen ter preventie van arbeidsongevallen die moeten worden genomen voor uitzendkrachten aan de slag gaan in de onderneming.

In die discussie moet **de nadruk liggen op de belangrijkste elementen in de preventie van arbeidsongevallen**. Welke ongevallenrisico's zijn er verbonden aan de werkposten, welke voorafgaande vorming kan men organiseren, waarover en hoe lang, hoe kunnen we uitzendkrachten begeleiden, welke persoonlijke beschermingsmiddelen zijn nodig?

Het koninklijk besluit legt de gebruiker op:

➤ **Een werkpostfiche op te stellen voor elke uitzendkracht die tewerkgesteld wordt op een werkpost waarvoor gezondheidstoezicht verplicht is.**

Daaronder verstaat men:

- ✓ **Werknemers met een veiligheidsfunctie**, waaronder werknemers die gebruik maken van een **werkuitrusting** zoals motorvoertuigen, kranen en brugkranen, van **gevaarlijke toestellen** of een **dienstwapen dragen**
- ✓ **Werknemers met een functie van verhoogde waakzaamheid** zoals een werkpost die toezicht of controle vergt op de wer-

king van een installatie die een gevaar kan vormen voor de werknemers.

- ✓ **Werknemers die een activiteit met welbepaald risico uitoefenen** zoals een werkpost met een fysiek, biologisch of chemisch risico, zwaar werk, repetitief werk, werk met een fysieke of mentale of psychosociale belasting.
- ✓ **Werknemers die een activiteit uitoefenen verbonden aan voedingswaren** in een werkpost waarbij men in rechtstreeks contact komt met voedingswaren of -stoffen bestemd voor verbruik ter plaatse of bedoeld voor de verkoop.

Om deze werkpostfiche(s) op te stellen, bestaat er een procedure waarbij de verschillende verantwoordelijken van de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers worden betrokken.

✓ **Procedure EDPBW – IDPBW**

De fiche wordt opgesteld door de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer van de interne dienst van de IDPBW of de EDPBW op basis van de risicoanalyse waarin het KB



van 27/03/1998 voorziet. Voor elke werkpost waar een uitzendkracht aan de slag gaat moet de preventieadviseur dus deze werkpostfiche opstellen. De fiche moet volgende elementen bevatten: een beschrijving van de kenmerken van de werkpost, de maatregelen ter bescherming van het moederschap, het al dan niet verplichte karakter van gezondheids-toezicht, het soort werkkledij of persoonlijke beschermingsmiddelen die moeten worden gedragen, de vereiste vorming.

Er werd een model van werkpostfiche als bijlage toegevoegd aan het KB van 15/12/2010 Meer info op www.acv-interim.be « Veiligheid en gezondheid op het werk »

✓ **Procedure bij het CPBW en opvolging van de verwezenlijking van de aanbevelingen:**

Het KB van 15/12/2010 bepaalt dat de gebruiker het CPBW om advies moet vragen over elke werkpostfiche voordat deze fiche wordt overgemaakt aan het uitzendkantoor.

Als ACV-afgevaardigde in het CPBW moet je er bijzonder op toezien dat:

- je geraadpleegd wordt over de opstelling van de werkpostfiches voordat de uitzendkrachten in dienst worden genomen;
- je aanbevelingen kan formuleren over vooropleiding, veiligheidsinstructies, het ter beschikking stellen en dragen van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen ;
- je regelmatig onderzoekt of de aanbevelingen uit de werkpostfiche effectief worden toegepast op het terrein.

Het KB van 15/12/2010 verbiedt zowel het uitzendkantoor als de gebruiker

- *een uitzendkracht te werk te stellen aan een werkpost of in een functie waarvoor geen werkpostfiche werd opgesteld, hoewel dit verplicht was;*
- *een uitzendkracht te werk te stellen aan een andere werkpost dan diegene die beschreven staat op de werkpostfiche.*

Spreek in je onderneming af dat er steeds een werkpostfiche opgemaakt wordt.



4 De gebruiker moet inlichtingen verstrekken aan het uitzendkantoor

Het KB van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten bepaalt dat de gebruiker het uitzendkantoor alle inlichtingen moet verstrekken over:

- de vereiste bekwaamheden
- de vereiste beroepskwalificatie
- de specifieke kenmerken van de werkpost.

B MAATREGELEN DIE HET UITZENDKANTOOR MOET TREFFEN VOOR DE INDIENSTTREDING VAN UITZENDKRACHTEN:

1 Onderzoek naar de geschiktheid van de werknemers:

Wanneer een uitzendkantoor uitzendkrachten wenst in te zetten, moet het onderzoeken of de uitzendkracht beschikt over de beroepskwalificatie die vereist is voor deze werkpost bij de gebruiker.

Om de veiligheid van de uitzendkracht te waarborgen is het belangrijk dat deze verplichting wordt nageleefd. Dit om te vermijden dat de uitzendkracht taken moet verrichten waarvoor hij niet over de nodige kwalificaties beschikt.

2 Medisch onderzoek vóór de aanwerving:

Hierboven bij « werkpostfiche » zagen we reeds dat bepaalde werknemers verplicht worden onderworpen aan een gezondheidstoezicht om na te gaan of ze medisch geschikt zijn voor bepaalde werkposten. Het geschiktheidsonderzoek is ten laste van het uitzendkantoor.

C MAATREGELEN BIJ DE INDIENSTTREDING VAN UITZENDKRACHTEN BIJ DE GEBRUIKER:

1 Onderzoek naar de geschiktheid van de werknemer:

Als een onderneming uitzendkrachten wenst in te zetten, dan moet deze gebruiker aan het uitzendkantoor “de gewenste beroepskwalificaties en -vereisten” meedelen voor de specifieke functie. Bij de indiensttreding is de gebruiker verplicht om de geschiktheid van de uitzendkracht na te gaan.

Om de veiligheid van de uitzendkracht te waarborgen zullen de ACV-afgevaardigden in het CPBW nagaan of hun werkgever aan deze verplichtingen heeft voldaan.

2 Medisch onderzoek vóór de aanwerving:

Hierboven bij “werkpostfiche” zagen we reeds dat bepaalde werknemers verplicht worden onderworpen aan een gezondheidstoezicht om na te gaan of ze medisch geschikt zijn voor bepaalde werkposten. Het geschiktheidsonderzoek is ten laste van het uitzendkantoor. De gebruiker moet echter nagaan of dit onderzoek wel degelijk heeft plaatsgevonden en of het aan de voorwaarden van medische geschiktheid voldoet.

Het is hier eveneens de bedoeling dat de ACV-afgevaardigden in het CPBW nagaan of deze verplichting werd nagekomen zodat de gezondheid van de uitzendkrachten beter wordt beschermd.

3 Onthaal en peterschap van de uitzendkrachten door uitzendkantoor en gebruiker

In cao 22 van de Nationale Arbeidsraad staat hoe de werkgever het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming moet organiseren. Omwille van het specifieke karakter beschikt de uitzendsector over een eigen cao (cao van 10 december 2001) waarin het onthaal van de uitzendkrachten wordt vastgelegd, in het bijzonder de rol van de gebruiker (feitelijke werkgever) en het uitzendkantoor (juridische werkgever)

➤ Onthaal door het uitzendkantoor

Het uitzendkantoor moet de uitzendkracht bij elke nieuwe opdracht informeren over:

- ✓ Het soort werk dat hij zal moeten uitvoeren;
- ✓ De voorzorgsmaatregelen die hij dient te nemen;
- ✓ De onderneming waar hij aan de slag moet;
- ✓ De rechten en plichten op het vlak van verloning en werk, sociale zekerheid, aanvullende sociale zekerheid, opleidingsmogelijkheden en sociale dienst.

➤ De gebruiker moet de uitzendkracht informeren over:

- ✓ De werkplaats en de risico's die eraan verbonden zijn;
- ✓ De instructies voor het uitvoeren van een bepaald werk (de procedures, de arbeidsstelsels etc.);
- ✓ De aan te wenden middelen op vlak van veiligheid, hygiëne en ter preventie van arbeidsongevallen (e.h.b.o., brand, evacuatie, toegang tot gevaarlijke plaatsen, organisatie van de preventie in de onderneming, arbeidsreglement).



Bovendien bepaalt artikel 13 lid 2, 8° van KB van 27/03/1998 over het welzijnsbeleid van werknemers dat de werkgeversvertegenwoordiger die het onthaal van de uitzendkrachten organiseert, een document moet tekenen waarin staat dat het onthaal wel degelijk heeft plaatsgevonden.

Artikel 4 van cao 22 bepaalt dat in de ondernemingen met een ondernemingsraad, de leden van de OR vooraf moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over de aan te wenden middelen voor het **algemeen onthaal** van nieuwe werknemers. De ondernemingsraad kan een advies uitbrengen over de toepassing van deze aan te wenden middelen.

Artikel 5 over de bevoegdheid van het CPBW en artikels 18 en 21 van het KB over het welzijnsbeleid bepalen dat de werkgever de leden van het CPBW moet informeren over de genomen maatregelen in het kader van het onthaal, de begeleiding, de informatie en opleiding van (nieuwe) werknemers over het **“welzijn op het werk”**.

De ACV-gevaardigden kunnen deze bepaling invoeren om hun werkgever te ondervragen over de toepassing

van dit onthaalbeleid van nieuwe werknemers en van de maatregelen en verplichtingen op het vlak van onthaal in hun onderneming.

► Onthaal door de vakbondsafvaardiging

Cao 22 en in het bijzonder artikel 5 bepaalt dat “met toepassing van artikel 2 van cao 5 van 24 mei 1971 over het statuut van syndicale afgevaardigden, de vakbondsafvaardiging het syndicale onthaal van de nieuwe collega kan organiseren.

Het is dus belangrijk dat de ACV-afgevaardigden dit syndicaal onthaal organiseren voor de uitzendkrachten.

Het is vooral de bedoeling dat de afvaardiging zich voorstelt, uitlegt wat de rol van de vakbond en de overlegorganen in de onderneming is, aangeeft waar en wanneer de afgevaardigden kunnen worden gecontacteerd en concrete voorbeelden geeft over de werking van de VA.

De nieuwe werknemer zal zich zo een idee kunnen vormen over de vakbond. Zijn mening zal groten-deels afhangen van het onthaal dat hij zal krijgen, van de kwaliteit van de informatie die hij zal ontvangen en de luistervaardigheid van de afgevaardigden.

➤ **Peterschap van de uitzendkrachten en toezicht van de leden van het CPBW op dit peterschap:**

Het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Art.13 lid 2 - 8°) bepaalt dat men het onthaal van elke beginnende werknemer moet organiseren en een ervaren werknemer aanduiden die ermee belast is deze te begeleiden. Deze verplichting wordt nadrukkelijk vermeld in het KB van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten en stelt de gebruiker hiervoor verantwoordelijk. De onthaalverantwoordelijke verklaart op de werkpostfiche dat het "peterschap" effectief heeft plaatsgevonden.

Door dit peterschap kunnen de "nieuwe werknemers" kennis vergaren via de "ervaren werknemers" en kan er informatie uitgewisseld worden. Zo wordt het risico op een arbeidsongeval verminderd.

De leden van het CPBW hebben de bevoegdheid om na te gaan hoe dit "onthaal" en "peterschap" effectief plaatsvinden en om een advies uit te brengen over eventuele verbeteringen.

Aarzel niet om je bevoegdheid te laten gelden. Het onthaal en peterschap zijn belangrijke materie voor de veiligheid van "nieuwe collega's".

4 Voorafgaande vorming bij elke nieuwe activiteit voor de uitzendkracht:

Het KB van 27 maart 1998 over het welzijnsbeleid van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Art.21) bepaalt dat "een voldoende en aangepaste vorming over de ontwikkeling van de risico's en het ontstaan van nieuwe risico's" wordt gegeven bij de aanwerving van de werknemers.

Deze opleiding is gratis en wordt gegeven tijdens de werktijd.

Deze verplichting wordt uitdrukkelijk vermeld in het KB van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten. Deze verplichting wordt ten laste gelegd van de gebruiker.

De leden van het CPBW hebben de bevoegdheid om na te gaan hoe deze opleiding wordt georganiseerd, wat de praktijken zijn van de onderneming op dit vlak en om een advies uit te brengen over eventuele verbeteringen.

5 Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen

Het KB van 15/12/2010 over het welzijn op het werk van uitzendkrachten verplicht de werkgever van de gebruiker om:

- ▶ de werkkledij gratis ter beschikking te stellen van de uitzendkracht conform de bepalingen in het KB van 6/07/2004 over de werkkledij
- ▶ de persoonlijke beschermingsmiddelen gratis ter beschikking te stellen van de uitzendkracht conform de bepalingen bepaald in het KB van 13/06/2005 over de PBM“.

Deze voor de gebruiker wettelijke verplichting kan ten laste worden gelegd van het uitzendkantoor als de ondernemingen dat zo regelen bij het sluiten van hun commercieel contract.

De leden van het CPBW hebben de bevoegdheid om na te gaan hoe deze verplichting tot stand komt, wat de praktijken zijn van de onderneming op dit vlak en om deze verplichting te doen naleven.

Om arbeidsongevallen te vermijden moet elke uitzendkracht werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen krijgen alvorens hij aan de slag gaat. De leden van het CPBW zien er eveneens op toe dat zowel de vaste werknemers als de uitzendkrachten dezelfde bescherming krijgen.



3

EEN UITZENDKRACHT HEEFT EEN ARBEIDSONGEVAL: WAT NU?



De leden van het CPBW zijn mee bevoegd bij een arbeidsongeval en worden dus verwittigd, ook als de betrokken werknemers uitzendkrachten zijn of werknemers van externe bedrijven. Of het nu om ernstige of minder ernstige ongevallen gaat. De leden van het CPBW moeten erop toezien dat:

- A** De informatie over de eerste hulp (waar liggen de verbanddozen, wie mag de eerste zorgen toedienen, waar is het lokaal om de eerste hulp toe te dienen, ...) duidelijk aan de man wordt gebracht en dat deze eerste hulp ook goed wordt georganiseerd voor de uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld in de onderneming;
- B** De leden van de "beperkte afvaardiging van het CPBW" moeten zich onmiddellijk ter plaatse begeven, ongeacht het statuut van de werknemer;
- C** De ONGEVALLENSTEEKKAARTEN voor de uitzendkrachten in de onderneming worden opgesteld door

het uitzendkantoor. De inhoud van deze fiches moet echter meegedeeld worden aan de preventieadviseur van de gebruiker.

Hij maakt een analyse van de steekkaarten en beschrijft de plaats, de oorzaak en de toegepaste maatregelen in zijn verslag (maandelijks en driemaandelijks) en stelt dit voor aan de leden van het CPBW.

De ACV-afgevaardigden van het CPBW hebben in het kader van hun bevoegdheden recht op deze informatie. Bovendien kunnen ze over deze arbeidsongevallen overleggen!

De leden van het CPBW kunnen op basis van het maandverslag van de interne dienst PBW, de informatie uit het verslag analyseren en bijkomende uitleg vragen.

Elk onderzoek naar een arbeidsongeval moet er toe leiden om aanvullende beschermings- en preventie maatregelen voor te stellen aan de werkgever.

De ACV-afgevaardigden in het CPBW (indien geen comité, de vakbondsafvaardiging) moeten erop toezien dat dit ongeval zo spoedig mogelijk wordt onderzocht en dat deze resultaten worden toegevoegd aan de globale preventiemaatregelen in de onderneming.

Voor meer informatie, verwijzen we naar de brochure "arbeidsongevallen", van het ACV.

Militanten kunnen deze brochure downloaden op www.acv-online.be bij 'publicaties en documentatie'.



4

WAT KAN DE ACV- VAKBONDSAFVAARDIGING DOEN BIJ PROBLEMEN?



De uitzendkrachten verkeren vaak in een wankelende positie (precair statuut, onzeker inkomen, bedenkelijke arbeidsvoorwaarden). Daardoor ligt voor hen de druk veel hoger en is het moeilijk om hun rechten te laten gelden.

De ACV-afgevaardigden zullen er in het bijzonder op toezien dat de uitzendkrachten hulp krijgen bij:

A Het verzamelen van bewijzen en getuigenissen over het arbeidsongeval

Om te vermijden dat een arbeidsongeval niet wordt erkend, is het nodig om, naast de aangifte van het ongeval, bewijsstukken te verzamelen. De bewijsstukken kunnen getuigenissen zijn van zowel rechtstreekse getuigen (personen die het ongeval hebben gezien) als van onrechtstreekse getuigen (personen die het ongeval niet hebben gezien maar met wie het slachtoffer er kort nadien heeft over gesproken – zoals collega's, werknemers van het uitzendkantoor, de politie, ...) of elk ander bewijsstuk waarmee kan

aangetoond worden dat het ongeval heeft plaatsgevonden.

B Het krijgen van de informatie over de verschillende diensten en de tussenkomst van het ACV.

Een ACV-lid kan bijgestaan worden door de afgevaardigde in contacten met de officiële werkgever (het uitzendkantoor), of verzekeraar. Indien nodig kan een ACV-lid ook terecht bij de rechtskundige dienst in het verbond. Bij problemen kan men eveneens terecht bij het ACV-dienstencentrum in je buurt of de beroepscentrale.

Op www.acv-online.be vind je alle contactadressen van de Centrales en Verbonden.

Op www.werk.belgie.be, de website van de FOD WASO vind je de contactadressen van de inspectiediensten FOD WASO – TOEZICHT WELZIJN OP HET WERK.

MEER INFORMATIE?

Voor meer informatie kan je terecht bij je ACV verbond of je beroepscentrale.

Op www.acv-interim.be kan je je abonneren op een nieuwsbrief uitzendarbeid. Je vindt er ook heel wat informatie over de rechten van uitzendkrachten.

Het ACV heeft nieuwe informatie over uitzendarbeid ter beschikking voor militanten. Registreer je daarom via de loginbox in de rechterbovenhoek op www.acv-online.be.



**Alles over
uitzendarbeid op
www.acv-interim.be**

Het ACV, de geknipte vakbond voor uitzendkrachten