

Sommige werknemers vragen door hun situatie meer aandacht in verband met welzijn op het werk en/of er moet voor hen een speciale reglementering opgesteld worden.

## Fiche 7

### Bijzondere categorieën van werknemers

Dit zijn jongeren, stagiairs, studenten, zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, werknemers met een handicap, oudere werknemers, uitzendkrachten en werknemers met een PWA-contract. Daarnaast zijn er nog andere mensen die in vzw's werken, maar die niet op de loonlijst van de vzw staan.

#### Jongeren (cf. fiche 7.1)

Jongeren worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's, omdat ze geen ervaring hebben en zich niet bewust zijn van sommige risico's of van de invloed van bepaalde activiteiten op hun fysieke en psychische ontwikkeling. Titel 3 van boek X van de codex over de bescherming van jongeren op het werk verplicht werkgevers om met die kenmerken rekening te houden wanneer ze de risico's waaraan jongeren op het werk blootgesteld worden analyseren.

#### Stagiairs (cf. fiche 7.2)

Stagiairs voeren werk uit in het kader van een opleiding. Titel 4 van boek X regelt het welzijn op het werk van stagiairs en is van toepassing op de werkgever, de stagiair en de onderwijsinstelling. Als de stagiair minderjarig is, mag de werkgever hem bepaalde werkzaamheden niet laten uitvoeren. De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn op het werk van de stagiair, maar het is aan de school om een verzekering voor eventuele ongevallen af te sluiten.

#### Zwangere vrouwen (cf. fiche 7.3)

Zwangere vrouwen hebben speciale aandacht nodig en met het oog op hun situatie moeten er voorzieningen getroffen worden om voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van hun ongeboren kind te zorgen. Na de risicoanalyse van de werkpost moeten er specifieke preventie maatregelen getroffen worden voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, bijvoorbeeld de werkpost aanpassen of de vrouwen van de werkplek verwijderen. Zwangere vrouwen genieten overigens bescherming tegen ontslag.

#### Werknemers met een handicap (cf. fiche 7.4)

Ook werknemers met een handicap hebben specifieke aandacht nodig om in goede omstandigheden kwalitatief hoogstaand werk te kunnen leveren. We vinden mensen met een handicap of een chronische ziekte in drie verschillende beroepsomgevingen: maatwerkbedrijven (MWB), privébedrijven (of verenigingen), openbare bedrijven of diensten. Er wordt heel wat ondernomen om hen toegang te geven tot kwalitatief hoogstaand werk en om hen de mogelijkheid te geven om in behoorlijke omstandigheden te werken (werkposten aanpassen, hen vertrouwd maken met het bedrijfsleven, werken aan stereotypen, het vertrouwen van mensen met een handicap versterken enz.

#### Oudere werknemers (cf. fiche 7.5)

Gezien de sociale, culturele en individuele veranderingen in verband met het ouder worden, worden verschillende maatregelen genomen, met name om het behoud of de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen (bijvoorbeeld aangepast gezondheidstoezicht afhankelijk van leeftijd, vaardigheden en arbeidssituatie).

#### Uitzendkrachten (cf. fiche 7.6)

Uitzendkrachten<sup>1</sup> worden aangenomen door een uitzendkantoor dat hen bij een gebruiker plaatst. Het kantoor is dus de werkgever en moet een arbeidsongevallenverzekering afsluiten. Het bedrijf dat een beroep doet op het uitzendkantoor is op zijn beurt de gebruiker en dus verantwoordelijk voor het welzijn op het werk. Daarnaast zijn door de tijdelijke aard van het werk een aantal activiteiten verboden voor uitzendkrachten.

#### PWA-contracten (cf. fiche 7.7)

PWA-contracten (Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap) zijn bedoeld voor mensen die al enige tijd zonder werk zitten en die in opdracht van een PWA en tegen een vergoeding (4,10 euro netto per gewerkt uur) werkzaamheden verrichten met behoud van hun werkloosheidsuitkering. Dat werk kan bestaan uit tuinonderhoud, kinderen, zieken, ouderen of mensen met een handicap opvangen of begeleiden, administratieve formaliteiten uitvoeren enz. Die werkzaamheden moeten in België uitgevoerd worden en mogen, behalve in uitzonderlijke gevallen, niet tot meer dan 45 uur per maand oplopen. Net als bij uitzendkrachten is de gebruiker op dezelfde manier als een werkgever verantwoordelijk voor de toepassing van de wettelijke bepalingen over het welzijn op het werk.

#### Andere mensen die in vzw's werken (cf. fiche 7.8).

Er kunnen ook mensen "aangenomen" worden en in verenigingen "werken" onder een ander statuut dan dat van werknemer en waarvoor de vraag gesteld kan worden of de wetten over welzijn op het werk al dan niet toegepast moeten worden.

Het gaat om werknemers die aangenomen werden in de zin van artikel 60, §7 van de organieke wet voor OCMW's, vrijwilligers en zelfstandigen.

<sup>1</sup> Titel 2 van boek X legt maatregelen vast rond het welzijn op het werk van uitzendkrachten.

