

Gelegenheidsarbeiders

ALGEMEEN

De zomermaanden zijn traditioneel een periode waarin niet altijd alle taken ingevuld kunnen worden met erkende havenarbeiders. Bij officieel vastgestelde tekorten kunnen havenbedrijven een beroep doen op gelegenheidsarbeiders, tijdelijke werkkrachten die de erkende havenarbeiders ondersteunen tijdens drukke periodes. Bedrijven kunnen zelf gelegenheidsarbeiders aantrekken, maar kunnen ook beroep doen op het zomerplan van CEPA. Met dit zomerplan wil CEPA havenbedrijven in contact brengen met gemotiveerde mannen en vrouwen, die tussen juni en september willen inspringen als gelegenheidsarbeider. Deze kandidaten voldoen aan de voorwaarden om als gelegenheidsarbeider te werken en hebben bovendien een test over de algemene veiligheidsrisico's aan de haven afgelegd.

Belangrijk! Het inzetten van gelegenheidsarbeiders (ook wel: pasmannen) vereist van het havenbedrijf gerichte maatregelen, zowel administratief als op het gebied van veiligheid. In dit bericht kan u hierover meer lezen.

1. ZOMERPLAN GELEGENHEIDSARBEIDERS

Cepa heeft een campagne opgestart om een bijkomende groep gescreende gelegenheidsarbeiders te voorzien tijdens de zomerperiode. Cepa probeert zo veel mogelijk geïnteresseerde kandidaten aan te trekken die tijdens de maanden juni en september ter beschikking willen staan om eventuele tekorten op te vangen. Via de website of MyCepa worden deze kandidaten vrijblijvend voorgesteld aan de havenbedrijven, die hen bij tekorten kunnen contacteren. Deze kandidaten **voldoen aan alle voorwaarden**. Bovendien zijn zij geslaagd voor een **veiligheidstest** over de basisveiligheidsvoorschriften in onze haven en beschikken zij over de nodige **werk- en veiligheidsuitrusting**. Deze test neemt niet weg dat elke gelegenheidsarbeider nog steeds het nodige onthaal en informatie moet krijgen over de aanwezige risico's op uw terminal!

De gegevens van deze bijkomende groep opgeleide gelegenheidsarbeiders kan u raadplegen

- op onze website onder: www.cepa.be – werkgevers – tools – personeelsbeheer - beschikbare gelegenheidsarbeiders; of
- op MyCepa - firmadossier – beschikbare gelegenheidsarbeiders.

Kandidaten kunnen zich nog steeds rechtstreeks aanmelden als gelegenheidsarbeider via volgende link: www.cepa.be/gha/nieuw

2. VEILIGHEID

2.A ALGEMEEN

Gelegenheidsarbeiders worden tewerkgesteld bij tekorten. Met de zomerperiode in aantocht kan een groot aantal van deze minder ervaren arbeiders in de haven tewerkgesteld worden. Bij de tewerkstelling van een gelegenheidsarbeider dient de firma steeds het nodige **onthaal en informatie te voorzien met daarbij aandacht voor de aanwezige risico's** op uw terminal!

Wanneer één of meer **gelegenheidsarbeiders** onderdeel uitmaken van de ploeg, is het **extra belangrijk** om de **veiligheidsinstructies duidelijk toe te lichten**. Ook voor de meest evidente risico's. De **Take 5** is hiervoor het geschikte middel. Hou daarbij ook rekening met enkele belangrijke aandachtspunten om de veiligheid te waarborgen:

- Werknemers met minder ervaring of die zich minder bewust zijn van risico's dienen steeds begeleid en opgevolgd te worden door de hiërarchische lijn en ervaren havenarbeiders. Ploegen bestaande uit enkel pasmannen wordt ten stelligste afgeraden.
- Het is verplicht de voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.
- Enkel opgeleide personen hebben de toelating om met risicovolle arbeidsmiddelen (kettingzaag ...) te werken.
- Wanneer het om een veiligheidsfunctie gaat, moet de gelegenheidsarbeider die wordt ingezet voor de bediening van een machine, ook een opleiding gevolgd hebben voor die machine waarvoor hij wordt ingezet.
- Gelet op het veiligheidsaspect adviseren wij u **geen volledige ploegen met gelegenheidsarbeiders** te bemannen.

2.B WERK- EN VEILIGHEIDSUITRUSTING

Gelegenheidsarbeiders moeten bij hun eerste tewerkstelling kunnen beschikken over volgende werkuitrusting:

- één paar veiligheidsschoenen
- één veiligheidshelm
- één paar lederen werkhandschoenen
- één bretelbroek met werkvest
- één T-shirt.

De bedeling ervan gebeurt als volgt:

- Bij de aanwerving deelt de werkgever aan de gelegenheidsarbeider mee dat, wanneer hij/zij nog geen werkuitrusting ontvangen heeft, deze vóór aanvang van het werk afgehaald moet worden via het Kledijbedelingscentrum (buiten de kantooruren kan men terecht bij Siwha).
- De gelegenheidsarbeider toont in het Kledijbedelingscentrum het aanwervingsbriefje van de werkgever, de identiteitskaart en de **gelegenheidskaart** wanneer hij/zij deze al bezit. Is de gelegenheidsarbeider aangeworven voor de morgenshift, dan ontvangt hij/zij geen aanwervingsbriefje (i.k.v. Digikot). De werkgever mailt dan een kopie van de DIMONA-aangifte naar:
 - uitrusting@cepa.be (tussen 8 u. en 16.30 u.)
 - siwha@cepa.be (na de kantooruren)
- Cepa Uitrusting controleert of de betrokkene nog geen werkuitrusting ontvangen heeft.

Werkgevers kunnen steeds bij Cepa Uitrusting terecht (tel. 03 544 03 60 of mail uitrusting@cepa.be) om te informeren of een bepaalde gelegenheidsarbeider inmiddels zijn werkuitrusting ontvangen heeft.

De facturatie gebeurt ten laste van de werkgevers. Er worden geen punten toegekend aan de gelegenheidsarbeiders. Na het presteren van 150 taken (deze kunnen niet opgespaard worden voor meerdere pakketten) kan de gelegenheidsarbeider recht hebben op een nieuwe werkuitrusting. Hiervoor moet hij/zij zich aanbieden bij Cepa, afdeling haven, Adriaan Brouwerstraat 24, 2000 Antwerpen. De gelegenheidsarbeider kan zijn/haar gepresteerde taken opvragen alsook een bewijs van de 150 gepresteerde taken.

Wij herinneren eraan dat de gelegenheidsarbeiders in het kader van het zomerplan van Cepa reeds beschikken over de nodige werkuitrusting.

3. AANWERVING

3.A VOORWAARDEN

Enkel indien door VDAB een tekort aan erkende havenarbeiders wordt vastgesteld, mag de werkgever een werknemer die niet erkend is als havenarbeider als gelegenheidsarbeider aanwerven voor havenarbeid van het algemeen contingent. Ingevolge het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders moet de gelegenheidsarbeider voldoen aan de volgende vier voorwaarden:

1. van **goed gedrag en zeden** zijn;
Na de eerste tewerkstelling verwittigt Cepa de gelegenheidsarbeider schriftelijk dat hij/zij een bewijs van goed gedrag en zeden aan Cepa moet bezorgen.
2. door de arbeidsgeneeskundige dienst **medisch geschikt** verklaard zijn voor havenarbeid;
Cepa zal de gelegenheidsarbeider uitnodigen voor een medisch onderzoek door Mediwet.
3. minimaal **18 jaar** oud zijn;
4. voldoende professionele **taalkennis** bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om vóór de tewerkstelling na te gaan of betrokken werknemer over voldoende taalkennis beschikt.

Cepa gaat bij de inschrijving van een gelegenheidsarbeider na of de betrokkene aan deze voorwaarde voldoet. Er wordt een taaltest afgenomen en kandidaten die hierin niet slagen worden niet ingeschreven. Daaruit volgt dat zij niet verloond kunnen worden en niet verder tewerkgesteld mogen worden.

Iedere gelegenheidsarbeider die reeds gewerkt heeft, beschikt bovendien over een gelegenheidskaart met daarop een beperkte geldigheidsdatum. Controleer steeds of de datum vermeld op de gelegenheidskaart nog niet verstreken is.

De werkgever moet het **tekort** aan erkende havenarbeiders op de aanwervingszittingen 1, 2 en 4 laten registreren door VDAB en voor aanwervingszitting 3 (morgenshift) in Digikot. Dat is van belang aangezien het aantal gelegenheidsarbeiders niet hoger mag zijn dan het aantal voor de werkgever geregistreerde tekorten. Cepa maakt wekelijks een lijst op van de gelegenheidsarbeiders die zij in de voorgaande maand heeft verloond en bezorgt deze aan het paritair subcomité der haven van Antwerpen.

Aangezien een eventueel tekort aan erkende havenarbeiders per aanwervingszitting en per beroepscategorie vastgesteld wordt, mogen gelegenheidsarbeiders **niet doorbesteld** worden.

3.B AFGewezen GELEGENHEIDSARBEIDERS

Cepa publiceert op haar website een lijst van personen die niet beschikken over een bewijs van goed gedrag en zeden en/of niet medisch geschikt verklaard zijn voor havenarbeid. Zij mogen niet tewerkgesteld worden als gelegenheidsarbeider. U kan deze lijst terugvinden op www.cepa.be – werkgevers – tools - personeelsbeheer – afgewezen gelegenheidsarbeiders of op MyCepa – firmadossier – afgewezen gelegenheidsarbeiders. Wij raden u aan deze lijst telkens te raadplegen alvorens u een gelegenheidsarbeider tewerkstelt.

3.C INZET VAN GELEGENHEIDSARBEIDERS

*Wanneer het om een **veiligheidsfunctie** gaat, moet de gelegenheidsarbeider die wordt ingezet voor de bediening van een machine of voertuig daarvoor ook een specifieke **opleiding** gevolgd hebben en beschikken over een certificaat.*

Wij herinneren eraan dat de Codex algemeen contingent in **sancties** voorziet voor de onrechtmatige tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders. Daarenboven bevatten zowel de wet op de havenarbeid van 8 juni 1972 (BS 10-08-1972) als het KB nr. 34 van 20 juli 1967 op de tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit (BS 29-07-1967) strafrechtelijke sancties.

3.D DIMONA-AANGIFTE

Bij iedere taak van een gelegenheidsarbeider moet **de werkgever een DIMONA-aangifte doen**. Dit moet **onmiddellijk bij de tewerkstelling** uitgevoerd worden via de tool die beschikbaar is op

onze website. Daarnaast moet de werkgever de namen van de gelegenheidsarbeiders vermelden op de aanwezigheidslijst die op kaai wordt bijgehouden. In geval van controle op kaai kunnen de inspectiediensten deze lijst opvragen om kennis te nemen van de gelegenheidsarbeiders die de werkgever op dat ogenblik tewerkstelt.

3.E BUITENLANDSE GELEGENHEIDSARBEIDERS

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om vóór de tewerkstelling na te gaan of buitenlandse gelegenheidsarbeiders aan de specifieke voorwaarden voldoen die op hen van toepassing zijn.

Buitenlandse werknemers moeten in principe in het bezit zijn van een arbeidskaart A (geldig voor onbepaalde duur, voor alle bezoldigde beroepen en voor alle werkgevers) of een arbeidskaart C (geldig voor bepaalde duur, voor alle bezoldigde beroepen en voor alle werkgevers). De werkgever moet in dit geval geen arbeidsvergunning hebben en kan de werknemer zonder enige formaliteit tewerkstellen.

Een aantal buitenlandse werknemers zijn vrijgesteld van bovenstaande verplichting: onder meer onderdanen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (= de Europese Unie + IJsland, Liechtenstein en Noorwegen) en Zwitserland, de echtgenoot en bloedverwanten ten laste.

Een volledige lijst van vrijstellingen kan u vinden op onderstaande link:

<http://www.werk.be/online-diensten/werknemers-buitenlandse-nationaliteit/vrijstellingen>

3.F LOONADMINISTRATIE

Ook voor de gelegenheidsarbeiders verzorgt Cepa de loonadministratie. Elke gelegenheidsarbeider moet zich laten inschrijven op de Afdeling Haven van Cepa. Hij/zij ontvangt een inschrijvingsnummer aan de hand waarvan de werkgever de loongegevens opgeeft op de wekelijkse loonopgave.
