



PERSDOSSIER

HET ONEIGENLIJK & OVERMATIG GEBRUIK VAN DAGCONTRACTEN UITZENDARBEID

1. INLEIDING

Momenteel ligt het dossier van dagcontracten op tafel in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het is de bedoeling dat de sociale partners – werkgevers en vakbonden – in de komende weken (of maanden) een akkoord bereiken met als doelstelling om het gebruik/misbruik van dagcontracten te beperken.

De vakbonden willen met de werkgevers (de gebruikers) en Federgon (de federatie van de uitzendsector) een akkoord afsluiten, waarin de belangen van de uitzendkracht centraal staan en waarin eindelijk komaf wordt gemaakt met het overdreven gebruik van dagcontracten.

In dit persdossier komen volgende punten aan bod:

- **hoe het gebruik van dagcontracten volledig uit zijn voegen is gebarsten** en is uitgegroeid tot een omvangrijk businessmodel voor zowel de uitzendsector als voor bedrijven.
- **de nadelen van een overmatig gebruik van dagcontracten, zowel voor de betrokken uitzendkrachten als voor onze sociale zekerheid.** We laten ook enkele uitzendkrachten zelf aan het woord over de negatieve impact van dagcontracten op hun sociale en financiële situatie.
- **voorstellen om het overmatig gebruik van dagcontracten te beteugelen.**

2. DAGCONTRACTEN: EEN UITZONDERING OF EEN OMVANGRIJK BUSINESSMODEL?

Alhoewel dagcontracten op zich niet verboden zijn (maar wel aan strikte voorwaarden onderworpen) stellen we vast dat er al meerdere jaren buitenproportioneel gebruik van wordt gemaakt.

- Tussen 2015 en 2020 maakten opeenvolgende dagcontracten (ODC's) ongeveer 25 procent uit van het totale aantal uitzendcontracten.
- In 2016, 2017 en 2018 waren er elk jaar ongeveer drie miljoen ODC's. In 2019 en 2020 ging het telkens om minstens 2,5 miljoen ODC's.

jaartal	uitzendcontracten	dagcontracten	ODC's *	gebruikers	% ODC tov aantal uitzendcontracten
2015	10 443 246	5 861 716	2 606 956	27 295	24,96%
2016	11 431 846	6 493 144	2 920 492	29 489	25,55%
2017	12 003 141	6 738 359	3 055 142	31 322	25,45%
2018	12 296 962	6 861 288	3 023 905	32 065	24,59%
2019	11 806 823	6 432 774	2 585 757	31 751	21,90%
2020	10 423 584	5 714 128	2 535 343	29 436	24,32%

Bron: NAR 2021/10

Bovenstaande cijfers zijn exclusief jobstudenten. * ODC's bij dezelfde onderneming (= gebruiker).



- Elk jaar opnieuw worden dus tienduizenden uitzendkrachten tewerkgesteld op basis van ODC's, soms zelf meerdere weken of maanden aan een stuk.
- Zowel vakbonden als werkgevers onderschrijven nochtans formeel het principe dat het gebruik van ODC's een uitzondering om economische redenen moet zijn en niet kan dienen om de algemene productie of dienstverlening in een bedrijf te garanderen. Opvallend is dat zelfs in coronatijden, waar veel economische activiteit stilviel, het aantal ODC's vrij stabiel is gebleven. Het versterkt de indruk dat ODC's lang niet alleen gebruikt worden om onvoorspelbare piekmomenten op te vangen. ODC's maken deel uit van een economisch model.

Bovenstaande cijfers illustreren dus dat ODC's zijn uitgegroeid tot veel meer dan louter een flexibiliteitsinstrument voor een beperkte aantal bedrijven om tegemoet te komen aan specifieke schommelingen en onzekerheid in het werkvolume. Vandaag vormen ze een omvangrijk businessmodel voor zowel de uitzendsector (1/4 van alle uitzendcontracten zijn opeenvolgende dagcontracten) als voor de bedrijven (de gebruikers) die er een beroep op doen.

3. FINANCIËLE EN SOCIALE ONZEKERHEID VOOR DE UITZENDKRACHT EN AFWENTELING VAN KOSTEN OP DE SOCIALE ZEKERHEID

Dagcontracten resulteren in veel onzekerheid voor de betrokken uitzendkrachten. Zeker wanneer de dagcontracten elkaar gedurende een langere tijd opvolgen. Deze onzekerheid is niet alleen financieel van aard, maar ook sociaal en psychologisch. Bovendien resulteren dagcontracten vaak in het afwentelen van bepaalde kosten door de werkgever naar de sociale zekerheid (bv. in geval van ziekte of tijdelijke werkloosheid).

NEGATIEVE GEVOLGEN VOOR DE UITZENDKRACHT

Zowel vanuit praktisch (opvang van kinderen, organisatie van het privéleven, ...) als financieel oogpunt (onzeker inkomen) scheppen dagcontracten heel wat moeilijkheden voor de uitzendkracht, des te meer wanneer er gedurende lange tijd beroep op wordt gedaan. Een overmatig gebruik van dagcontracten maakt het voor heel wat uitzendkrachten onmogelijk om een stabiele, duurzame arbeidsrelatie uit te bouwen.

- Je weet nooit op voorhand of je de dag erna nog mag komen werken (meestal weet je dat pas zeker op de dag zelf) of voor hoe lang je zal kunnen werken.
- Uitzendkrachten die ziek worden, krijgen geen nieuw dagcontract en vallen terug op de lagere ziekte-uitkering als werkloze in plaats van op het gewaarborgd loon als werknemer.
- In geval van tijdelijke werkloosheid (alomtegenwoordig in de corona-jaren 2020 en 2021) geldt hetzelfde. Voor die dagen is er geen contract en de uitzendkracht valt terug op een lagere werkloosheidsuitkering in plaats van een hogere uitkering tijdelijke werkloosheid.
- Meer algemeen vallen uitzendkrachten ook vaak uit de boot wat bedrijfsspecifieke financiële voordelen betreft (resultaatsgebonden premies, cafetariaplannen, winstdeelname, ...)



NEGATIEVE GEVOLGEN VOOR ONZE SOCIALE ZEKERHEID

Naast de negatieve gevolgen voor de uitzendkracht zelf, is er ook een negatieve impact op onze sociale zekerheid. Door buitenproportioneel gebruik te maken van dagcontracten, wentelen ondernemingen de kostprijs van niet-productieve uren (ziekte, klein verlet, verlof, ...) af op de sociale zekerheid en dus op de samenleving. Enkele voorbeelden ter illustratie:

- In geval van ziekte is er geen contract en dus ook geen gewaarborgd loon. Er is enkel een ziekte-uitkering als werkloze, betaald door de sociale zekerheid.
- Op de dag dat de uitzendkracht naar een begrafenis moet, is er geen contract en dus geen recht op een dag 'klein verlet', betaald door de werkgever. Er is enkel een werkloosheidsuitkering, betaald door de sociale zekerheid.
- In geval van geboorteverlof is er geen contract en dus ook geen drie dagen die betaald worden door de werkgever. Er is enkel een werkloosheidsuitkering, betaald door de sociale zekerheid.

Om deze redenen vraagt het gemeenschappelijk vakbondsfront om het oneigenlijk en onrechtmatig gebruik van dagcontracten te beperken, onder meer door de invoering van een bijkomende sociale bijdrage (ten laste van de gebruiker en ten voordele van de sociale zekerheid) wanneer het gebruik van dagcontracten bepaalde drempels overstijgt (zie punt 5 voor onze voorstellen).

4. HISTORIEK VAN DE HUIDIGE ONDERHANDELINGEN IN DE NAR

Zoals gezegd zijn er op dit moment onderhandelingen in de NAR over ODC's. Deze onderhandelingen moeten uiteindelijk resulteren in een regelgevend kader, waardoor het gebruik van ODC's gaat dalen. Hieronder schetsen we summier de voorgeschiedenis van deze onderhandelingen.

- In 2018 sloten vakbonden en werkgevers (Federgon en VBO) een akkoord, waarbij die laatste zich engageerde om het aandeel ODC's ten opzichte van het totaal aantal uitzendcontracten (exclusief jobstudenten) te verminderen met 20 procent. Deze vermindering moest gerealiseerd zijn in 2019 (in vergelijking met 2016). Wanneer de vermindering van 20 procent niet werd bereikt, zouden strengere en meer dwingende bepalingen worden afgesproken.
- Begin 2020 werd duidelijk dat de doelstelling niet was behaald. Het aandeel ODC's over de jaren 2019 was weliswaar verminderd, maar niet voldoende.
- Conform de afspraken diende dus opnieuw te onderhandeld worden, dit keer over een meer dwingend kader.
- In de loop van 2020 verliepen de onderhandelingen zeer moeizaam, Uiteindelijk werd besloten om de besprekingen te hervatten in het najaar van 2021.
- Op dit moment zijn we nu aanbeland. Eind oktober van dit jaar werd het dossier opnieuw geagendeerd en besproken in de NAR. De komende weken/maanden moet er een akkoord bereikt worden tussen werkgevers en vakbonden.



5. ONZE VOORSTELLEN

Hoe het eventuele NAR-akkoord inzake dagcontracten er zal uitzien, moet de komende tijd blijken. Voor de vakbonden is het alvast cruciaal dat er een sterk mechanisme komt om het overmatige gebruik van dagcontracten een halt toe te roepen.

Wij pleiten voor:

- Een duidelijke motivering door de gebruiker (in elke concrete situatie) waarom hij gebruik maakt van dagcontracten. Op die manier wordt beter verzekerd dat dagcontracten een uitzondering moeten zijn in plaats van een algemeen toegepast businessmodel.
- Een vermelding van de reden voor het gebruik van dagcontracten in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De uitzendkracht moet meer informatie krijgen over de reden waarom hem een dagcontract wordt aangeboden, in plaats van bijvoorbeeld een week- of maandcontract. Hierdoor kunnen de rechten van uitzendkrachten beter beschermd worden.
- De invoering van een bijkomende bijzondere sociale bijdrage (ten laste van de gebruiker en geïnd door de RSZ) nadat een bepaald aantal dagcontracten werd gebruikt. Dit is het principe 'de vervuiler betaalt'. Bedrijven die overmatig gebruik maken van dagcontracten en dus bepaalde kosten afwentelen op de sociale zekerheid, moeten daarvoor betalen. Dit betekent ook dat bedrijven de betaling van deze bijdrage kunnen vermijden, door het gebruik van dagcontracten te beperken.
- Een beperking van het aantal contracten voor éénzelfde werknemer bij éénzelfde gebruiker gedurende een bepaalde periode.
- Meer en gerichte controles op de correcte toepassing van de geldende regelgeving door de sociale inspectiediensten, zowel tijdens als voorafgaand aan het gebruik van dagcontracten.

Wij hopen op een constructieve houding van de werkgevers (Federgon en het VBO) om via gezamenlijk overleg te komen tot een sterk en duidelijk kader, waardoor het uit zijn voegen gebarsten gebruik van dagcontracten eindelijk – en conform de gemaakte afspraken – kan teruggebracht worden tot aanvaardbare proporties.

mogelijke *anonieme* getuigen :

In geen geval mogen persoonlijke gegevens én plaats van de tewerkstelling en/of de naam van de gebruiker bekend gemaakt worden en dit om de volledige anonimiteit van de hieronder vermelden uitzendkrachten te waarborgen.

*Getuige 1 (man, twintiger, papa, orderpicker, ENG) – wordt langdurig en opeenvolgend tewerkgesteld met dagcontracten. De uurroosters wijzigen constant. Door fouten in de planning gebeurt het wel vaker dat uitzendkrachten op het afgesproken tijdstip aankomen op het werk om dan onmiddellijk weer huiswaarts te worden gestuurd, ook om '4 u 's morgens zoals dat onlangs ook *getuige 1*. overkwam. Meer dan een week vooruitkijken om familiaal een en ander in te plannen lukt niet. Een cursus Nederlands volgen gaat al evenmin, daarvoor zijn de werktijden te onvoorspelbaar.*



Getuige 2 (vrouw, dertiger, orderpicker, NL) – Na enkele jaren dienst in hetzelfde bedrijf, wordt zij samen met andere uitzendkrachten tijdens de zomer plots aan de kant geschoven; voortaan zullen jobstudenten dit werk overnemen. Ruim 4 jaar werkt zij op interim-basis in diverse bedrijven, soms voor langere periodes op basis van opeenvolgende dagcontracten, waardoor zij al jaren moeite heeft om afspraken met vrienden of zelfs huisdokters en de school van haar dochter te maken of na te komen.

Getuige 3 (Franstalig) . Ook *getuige 3* wordt geconfronteerd met een abusief gebruik van dagcontracten met weinig of geen perspectief. Het beetje motivatie is nu wel helemaal weg, na 2 jaar dagcontracten is het nog steeds wachten op een vast contract.

Perscontacten :

ACV : Piet Van den Bergh - Tel: 0476.90.06.66

ABVV : Ortwin Magnus – Tel: 0473.36.63.40

ACLVB : Erik DeCoo - Tel : 0475.39.89.51