



Brussel, 24 mei 2023

Campagne 'MAGDAWEL, alles wat je interimkantoor je niet vertelt'

Onder de slogan 'Magdawel, alles wat je interimkantoor je niet vertelt' lanceert Interim United van het ACV, een brede informatie- en sensibiliseringscampagne gericht naar interimmers. Interimmers hebben dezelfde rechten en sociale bescherming als de vaste werknemers, althans volgens de wetgeving. In de praktijk worden die rechten vaak niet nageleefd en omzeild door georganiseerde praktijken die zich bovendien, zonder veel schroom veralgemenen. Dit ten koste van de interimmers en de sociale zekerheid. Ondanks arbeidskrapte zitten interimmers veel te lang vast in een carrousel van opeenvolgende - kortstondige - contracten zonder uitzicht op een vast contract, verdienen ze minder, lopen ze heel wat rechten mis en hebben ze twee keer zoveel risico lopen op een arbeidsongeval dan de vaste werknemers. Het ACV reikt de hand uit naar Federgon, de federatie die de uitzendbedrijven vertegenwoordigt, en roept op om de flexibilisering van de uitzendcontracten en de uitholling van het statuut een halt toe te roepen.

Een greep uit de meest voorkomende klachten:

Niet-correct uitbetalen van loon

3 van de 4 dossiers (75%) die worden opgemaakt door het ACV tegen uitzendbedrijven gaan over een niet-correcte uitbetaling van loon. In 22% van de dossiers gaat het om gewaarborgd loon bij ziekte dat helemaal niet, of niet correct wordt uitbetaald! Ook uurlonen, feestdagen en premies allerhande worden vaak niet correct uitbetaald.

Intrekken van contracten na ziektemelding

Interimbedrijven trekken, zonder veel schroom, soms ook zwart op wit (!), een nieuw contract in. Of bieden geen nieuw contract aan nadat de interimmer – plichtsbewust - zich ziek meldde. Dat de interimmer vaak al lang aan de slag is bij hetzelfde interimkantoor (en vaak ook bij dezelfde gebruiker) met opeenvolgende contracten maakt weinig verschil uit.

Opgebouwde anciënniteit annuleren

Sommige loon-en sociale voordelen zijn gekoppeld aan de opbouw van anciënniteit. Dat is bv. het geval voor het recht op gewaarborgd loon bij

ziekte, de uitbetaling van een feestdag na contract, maaltijdcheques, premies. Meestal hebben de interimmers ook wel de nodige anciënniteit, ze presteren immers lange periodes onder interim-week-contracten, maar het volstaat dat ze langer dan een week vakantie nemen (waar ze, net zoals alle werknemers, ook recht op hebben) om de opgebouwde anciënniteit terug te zien vallen op nul. Een uitzendbedrijf is, tot nader order, niet wettelijk verplicht om een interimmer onder contract te houden als hij/zij wettelijke vakantiedagen wil opnemen.

Geen contract bij opname jaarlijkse vakantie

Een bediende interimmer is slechter af dan zijn collega vaste werknemer voor wat betreft de opbouw van vakantierecht. De dagen jaarlijkse vakantie vallen namelijk vaak niet onder contract waardoor hij/zij minder vakantierechten opbouwt voor het jaar nadien.

Contracten eenzijdig stopzetten

Ook al worden interimmers heel vaak tewerkgesteld met kortstondige contracten (dag- of weekcontracten), dan nog worden die tijdelijke contracten regelmatig door het uitzendbedrijf eenzijdig stopgezet zonder dat er door hen aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. De interimmer wordt dan doorgestuurd naar de werkloosheid, zo wimpelt het interimbedrijf zijn verantwoordelijkheid af op de sociale zekerheid.

Contract optie vast

Meer en meer uitzendbedrijven bieden 'contracten aan met optie vast'. De 'optie vast' is vaak een verkooppraatje: die hangt wel in de vitrine van het uitzendkantoor, maar in de contracten vind je er niets over terug. Gevolg: als interimmer heb je niets in handen om aan te dringen op een vast contract. Na afloop van de week heb je – zolang je geen nieuw contract krijgt, ook geen garantie op werk. Dat zorgt in de praktijk voor heel wat frustratie en onbegrip van de getroffen interimmers. Er bestaat nochtans een wettelijk motief 'instroom' die het idee van een doorstroom naar een vast contract wettelijk omkadert maar in de praktijk zien we dat dit motief zelden wordt gebruikt.

Veel te lange tewerkstelling met opeenvolgende contracten

In de wet-en regelgeving is een en ander bepaald over de maximale duur die men een interimmer kan tewerkstellen, in de praktijk zien we dat die periodes te lang zijn zonder perspectief op een vast contract. Duidelijkheid, transparantie en contracten die aangepast zijn aan de duur van de effectieve tewerkstelling zou het strikt minimum moeten zijn.

Klein verlet

Als interimmer moet je al veel geluk hebben, wil je kunnen terugvallen op de wettelijke dagen klein verlet. Vaak vraagt hij/zij er zelf niet om uit vrees geen nieuwe contracten meer aangeboden te krijgen.

Meer info: Eva Van Laere, ACV-Dienst Onderneming, 0477 78 39 85