

ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR

1. Wat verandert er volgens het regeerakkoord?

De Arizona-regering voorzag in het regeerakkoord de invoering van een nieuw wettelijk kader voor annualisering van de arbeidstijd. Initieel werd voor deze 'accordeon'-uurroosters gemikt op 30 juni 2025. Er werden echter nog geen teksten ingediend in het parlement. Wel ligt er ondertussen een ontwerp ter advies voor in de NAR.

Concreet betekent de annualisering het volgende:

- De wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt vervangen door **gemiddeld 38 uur/week op jaarbasis**.
- De wekelijkse arbeidsduur mag schommelen, **zonder dat er overloon verschuldigd is**, zolang het jaargemiddelde gerespecteerd wordt.
- De regeling geldt op basis van een **individueel akkoord** tussen werkgever en werknemer – schriftelijk en mogelijk als standaardclausule in nieuwe arbeidsovereenkomsten.
- **Arbeidstijdregistratie is niet verplicht**.
- **Sectorale of collectieve afspraken zijn niet vereist** – in tegenstelling tot de huidige op cao-gebaseerde systemen.
- De **verplichting om alle uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement vervalt**, mits de globale grenzen van de flexibiliteit worden omschreven.

2. Wat betekent dit voor de werknemers?

Deze maatregel betekent een fundamentele verschuiving in de wetgeving inzake arbeidsduur, waarbij:

- De zekerheid over dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur verdwijnt. Werknemers kunnen **tot 12 uur per dag of 50 uur per week (!)** werken in piekperiodes, zonder overloon.
- Het **recht op overloon en inhaalrustregelingen worden uitgehold**, omdat prestaties ingebed zitten in het "gecoördineerd akkoord".
- **'Vrijwilligheid' is een illusie**: nieuwe werknemers staan vaak onder druk om te tekenen of riskeren geen aanwerving.
- Werknemers verliezen **voorspelbaarheid** in hun werkrooster, wat hun privéleven, zorgverantwoordelijkheden en gezondheid aantast.

Praktijkvoorbeeld

Sophie solliciteert voor een voltijdse administratieve functie bij een grote retailketen. In haar nieuwe arbeidsovereenkomst staat een standaardclausule over annualisering van de arbeidstijd: "De werknemer aanvaardt te werken volgens een variabel uurrooster waarbij de wekelijkse arbeidsduur schommelt tussen 28u en 45u, met verrekening op jaarbasis."

Er is geen syndicaal overleg geweest over deze regeling, en Sophie krijgt weinig onderhandelingsruimte. Ze vreest dat weigeren betekent dat ze de job misloopt.

→ In de praktijk:

In drukke periodes werkt ze gemiddeld 45u/week (tot max. 12u/dag en 50u/week).

In kalme maanden werkt ze gemiddeld maar 30u/week, maar moet wel beschikbaar blijven voor eventuele extra uren.

Gemiddeld blijft ze op jaarbasis aan 38u/week, maar haar privéleven wordt sterk beïnvloed door de onvoorspelbaarheid en de last-minute wijzigingen aan haar uurrooster.

→ Arbeidstijdregistratie? Niet verplicht! – in de praktijk: Excel door de teamverantwoordelijke.

→ Gevolgen:

Moeilijk om opvang of zorg te organiseren bij onregelmatige uren.

Geen keuzevrijheid: regeling werd gewoon opgenomen in de arbeidsovereenkomst en automatisch in arbeidsreglement

Werkgever bespaart: hoeft geen extra loonkost te dragen voor overloon in drukke periodes en moet ook geen sociaal overleg hierover voeren, enkel flexibel roosteren.

3. Wat is het standpunt van ACV Puls?

Wij verzetten ons principieel tegen de invoering van een geïndividualiseerde annualisering zonder sociaal overleg.

Waarom?

- Het **ondergraft ons systeem van collectieve arbeidsduurregulering**, doordat sectorale cao's en ondernemingsakkoorden worden geneutraliseerd.
- Het creëert **eenzijdige flexibiliteit ten voordele van de werkgever**, zonder tegenmacht of verplichting om hierover in overleg te gaan.
- Het **ontduikt bestaande regels rond overuren**, met negatieve gevolgen voor verloning en sociale zekerheid.
- **'Vrijwilligheid' is een illusie** in een context van preciaire werkgelegenheid en afhankelijkheidsrelaties.

Wat stellen wij voor?

- Behoud van een **collectieve arbeidsduur op weekbasis**, waarbij afwijkingen enkel mogelijk zijn via cao.
- **Garantie op overloon en recuperatie** bij overschrijding van de dag- of weekgrenzen.
- **Arbeidstijdflexibiliteit enkel onder voorwaarden:** met werkbare uren, vrijwilligheid die gecontroleerd wordt, en verplicht gebruik van betrouwbare **arbeidstijdregistratie**.
- **Respect voor sectorale regelingen**, die inspelen op de realiteit van de ondernemingen.

Flexibiliteit mag niet neerkomen op permanente beschikbaarheid of verlies van controle over je werkrooster. Werken moet werkbaar blijven – ook op lange termijn.