

HERVORMING OVERUREN

1. Wat verandert er volgens het regeerakkoord?

De Arizona-regering wil de bestaande overurenregelingen structureel hervormen met een dubbele doelstelling: meer flexibiliteit voor werkgevers en meer nettoloon voor werknemers.

In het Zomerakkoord klopte de regering een aantal zaken af, al moeten deze nog worden omgezet in wetgeving:

- Een **structurele regeling van 180 overuren per jaar** als algemeen systeem van 'fiscaalvriendelijke' overuren (eigenlijk het permanent maken van de *relance*-overuren na corona).
- **Uitbreiding tot 360 vrijwillige overuren per jaar** zonder motief of inhaalrust (450 voor de horecasector).
 - Hiervan zijn **240 overuren zonder overloontoeslag**, bruto = netto (vrij van sociale bijdragen en belastingen).
- Van toepassing op **alle sectoren**.
- Voor werknemers die voltijds werken en daarnaast ook voor **deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken**, op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is.
- Enkel vereist: een **schriftelijk akkoord** tussen werkgever en werknemer (voor onbepaalde of bepaalde duur), dat **steeds opzegbaar** is.
- Werknemers mogen geen nadelige gevolgen ondervinden bij weigering, maar toezichtmechanismen zijn niet voorzien.

2. Wat betekent dit voor de werknemers?

De hervorming lijkt op het eerste gezicht aantrekkelijk voor werknemers, maar ondermijnt structurele bescherming tegen overbelasting, heeft een negatieve impact op de werkdruk en zorgt voor een verslechtering van de balans werk-privé. De individualisering zorgt voor een uitholling van de collectieve arbeidsvoorwaarden:

- **Overuren worden genormaliseerd**, zonder verplichting tot compenserende rust of overloontoeslag.
- **Sociale bijdragen worden omzeild**: dit ondergraaft de financiering van de sociale zekerheid en leidt tot concurrentie met reguliere arbeid. Socialezekerheidsbijdragen zijn uitgesteld loon van ons allemaal.

- De **vrijwilligheid is vaak fictief**: werknemers voelen druk om het akkoord te tekenen, met een impact op de balans werk-privé.
- **Geen motivering of overleg nodig**, wat de transparantie over werkdruk en personeelsbehoefte belemmert en dus minder structurele tewerkstelling tot gevolg heeft.

Praktijkvoorbeeld

Tom werkt sinds kort als technicus in een productiebedrijf. In zijn arbeidsovereenkomst staat een clausule: "De werknemer stemt in met het jaarlijks presteren van vrijwillige overuren tot het wettelijk toegelaten maximum." Er is geen sectorale cao, en Tom wil de job niet mislopen.

Tom werkt 4/5, maar voldoet aan de voorwaarde van 3 jaar deeltijdse tewerkstelling. Bij verhoogde werklast, zoals bij levertermijnen of machineproblemen, wordt hij systematisch gevraagd overuren te doen.

→ In de praktijk:

Hij doet jaarlijks 260 overuren, waarvan 240 zonder overloontoeslag (en fiscaal voordelig voor de werkgever). Deze uren worden niet gecompenseerd met inhaalrust. Enkel de resterende 20 overuren boven 240 worden met overloon uitbetaald.

→ Gevolgen:

De "vrijwilligheid" is een formaliteit – de overeenkomst werd van bij het begin ondertekend.

Tom merkt dat hij structureel bijna voltijds werkt, maar zonder structurele loonsverhoging of bijkomende voordelen.

De werkgever wint dubbel:

- *Geen sociale bijdragen of belasting op 240u → directe besparing*
- *Geen aanwerving van extra personeel nodig bij tijdelijke drukte*

3. Wat is het standpunt van ACV Puls?

- Wij verzetten ons tegen de structurele en individueel onderhandelde uitbreiding van overuren omdat:
- De **arbeidsduurreglementering wordt uitgehold** (de facto wordt 45u/week opnieuw normaal).
- **Ondergraving van het overlegmodel**: geen sectorale afspraken, geen onderhandelingsruimte.
- Het **stelsel zet druk op werknemers** die zich 'vrijwillig' akkoord verklaren uit vrees voor niet-aanwerving of jobverlies.
- De **sociale zekerheid verliest bijdragen**, wat op termijn alle werknemers treft.

Wij pleiten voor:

- **Overuren als uitzondering, niet als regel** – met verplichte motivering en overleg in paritaire organen.
- **Overloon en inhaalrust als recht** – verankerd in wet en cao.
- **Reële tewerkstelling i.p.v. structurele flexibiliteit** – investeer in extra aanwervingen bij werkdruk, niet in sluikarbeid onder fiscaalvriendelijke noemer.

Overuren mogen niet het nieuwe normaal worden. Duurzaam werk vraagt stabiele contracten, geen eindeloze beschikbaarheid.