

FLEXIBILITEIT IN UURROOSTERS

1. Wat verandert er volgens het regeerakkoord?

De Arizona-regering wil het kader voor arbeidsorganisatie versoepelen:

- Minder verplichtingen voor de werkgever om uurroosters op voorhand vast te leggen.
- **Inkorting van de verplichte aankondigingstermijn voor variabele uurroosters:** voortaan **vijf werkdagen** op voorhand **in plaats van zeven**.
► In **onderling akkoord** (dus zonder cao) kan deze termijn zelfs worden verkort tot **drie werkdagen**.
- **Afschaffing van de 1/3de-regel bij deeltijdse tewerkstelling**, waardoor er geen minimale arbeidsduur meer vereist is (nu moet elke deeltijdse arbeidsovereenkomst minstens 1/3 van een voltijdse betrekking bedragen).
- Afschaffing van de verplichting tot opname van de concrete uurroosters in het arbeidsreglement – het volstaat om ‘grenzen van de flexibiliteit’ te omschrijven.
- Geen verplichte arbeidstijdregistratie.

De regering verkoopt dit als een modernisering van het arbeidsrecht die zowel werkgevers als werknemers “meer autonomie” zou geven. Een uitbreiding van flexibiliteit bij individueel akkoord tussen werkgever en werknemer leidt in de praktijk echter stevast tot preciaire jobs zonder voorspelbaarheid of bescherming.

2. Wat betekent dit voor de werknemers?

De aangekondigde flexibilisering heeft verregaande gevolgen voor de werknemers:

- Voorspelbaarheid van werkuren verdwijnt.
- **De aankondigingstermijn voor variabele uurroosters wordt korter, en kan zelfs worden ingekort tot drie dagen met een simpele individuele afspraak.**
- Privéplanning (zorg, school, mobiliteit) wordt moeilijker, zeker voor werknemers met zorgverantwoordelijkheid.
- De **afschaffing van de 1/3-regel** maakt extreem kleine deeltijdse contracten mogelijk, zonder garanties op leefbaar werk. Dit zet de deur open naar ‘**nul-urencontracten**’.
- Arbeidstijd wordt eenzijdig planbaar door de werkgever, zonder sociale correctie.

Praktijkvoorbeeld – Noor, verkoopster met een 9u-contract

Noor werkt als verkoopster in een kledingwinkel. Sinds de afschaffing van de 1/3de-regel heeft ze een deeltijds contract van 9 uur per week – iets wat voordien niet kon, omdat het onder de wettelijke grens viel (minstens 1/3 van een voltijds uurrooster, dus ongeveer 13 uur per week).

Hoe ziet haar werkweek eruit?

- Haar werkuren worden wekelijks gewijzigd op basis van de planning die zij slechts drie werkdagen op voorhand ontvangt.
- Haar planning voor de volgende week krijgt ze op woensdagavond. Ze moet werken op:
- Dinsdag van 10u tot 13u (3u)
- Vrijdag van 14u tot 17u (3u)
- Zaterdag van 12u tot 15u (3u)
- Elke prestatie duurt minstens 3 uur, zoals de wet voorschrijft. Maar het blijft verspreid over drie dagen.

Wat zijn de gevolgen?

- Hoewel Noor maar 9 uur werkt, moet ze zich drie dagen per week verplaatsen, wat haar mobiliteitskosten verhoogt zonder extra loon.
- Ze krijgt haar planning pas enkele dagen op voorhand, wat het combineren met gezin of een tweede job quasi onmogelijk maakt.
- Ze bouwt weinig sociale rechten op en ontvangt slechts ± 350 euro netto per maand, wat geen leefbaar inkomen is.
- De job creëert structurele onzekerheid, met een sterke impact op mentale en familiale draagkracht.

3. Wat is het standpunt van ACV Puls?

Wij verzetten ons tegen de eenzijdige uitbreiding van uurroosterflexibiliteit, omdat:

- Het voorspelbaar werk ondergraaft, wat essentieel is voor werkbaar werk.
- Het **overlegmodel buitenspel** wordt gezet, want veel regelingen kunnen via individuele afspraken ingevoerd worden.
- De maatregel het gezinsleven ontregelt, zeker voor alleenstaande ouders of mantelzorgers.
- **De afschaffing van de 1/3-regel de deur opent naar contracten van enkele uren per week.**
- **De aankondigingstermijn van slechts drie werkdagen voor een uurrooster elke vorm van planning en stabiliteit ondermijnt.**

Wij pleiten voor:

- Behoud van **collectieve zeggenschap over werkroosters**, via sectorale cao's of ondernemingsakkoorden.
- **Verplichte minimumtermijn voor de bekendmaking van uurroosters**, zonder mogelijkheid om hiervan op individuele basis af te wijken.
- Transparantie en controle over effectieve arbeidstijd, met **verplichte tijdsregistratie**.
- Structurele inzet op voltijdse, stabiele contracten, niet op flexibele beschikbaarheid.
- **Behoud van minimumgrenzen voor deeltijdse arbeid**, zodat elk contract minstens een leefbare basis biedt voor de deeltijdse werknemers.