

Meer flexibiliteit

Federale maatregelen en hun impact op werknemers

De regering wil werkgevers de vrijheid geven om hun arbeidsorganisatie aan te passen aan hun behoeften, en dit tegen zo laag mogelijke kosten. Hoe gaat ze dit aanpakken? De regering werkt rond 3 assen: een annualisering van de arbeidstijd, waardoor de arbeidstijd moet worden aangepast op basis van de activiteit van de onderneming; goedkopere overuren zonder beperkingen en tot slot de afschaffing van minimumregels inzake het bekendmaken van uurroosters, nachtwerk of het minimumaantal uren voor deeltijdse contracten.

1. Overzicht van getroffen of aangekondigde maatregelen

Annualisering

In sommige sectoren bestaat er al een annualisering van de arbeidstijd. Deze moest echter collectief worden geregeld in cao's. De regering wil verder gaan: ze wil het collectieve kader afschaffen en een individualisering van deze annualisering mogelijk maken. Concreet betekent dit dat in bedrijven waar collectieve overeenkomsten bestaan, deze ter discussie kunnen worden gesteld. Als het contract van de werknemer een "accordeon"-uurrooster voorziet, worden de schommelingen in de arbeidstijd zonder toeslag vergoed.

Wat betekent dit concreet?

- De wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt vervangen door een jaargemiddelde van 38 uur/week, met als doel intensievere werkperiodes op bepaalde momenten van het jaar te normaliseren, gecompenseerd door periodes met minder activiteit op andere momenten.
- De arbeidsduur zal kunnen oplopen tot 12 uur per dag en 50 uur per week. Er zullen dus "overuren" kunnen worden gepresteerd zonder loontoeslag, zolang het jaargemiddelde wordt gerespecteerd.
- Deze arbeidsregeling zal worden toegepast op basis van een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer – schriftelijk en eventueel in de vorm van een standaardclausule in nieuwe arbeidsovereenkomsten.
- Registratie van de arbeidstijd zal niet verplicht zijn. Werknemers zullen op die manier niet kunnen controleren of zij structureel te veel uren werken.
- Sectorale of bedrijfs-cao's zullen niet langer nodig zijn, in tegenstelling tot de huidige systemen die gebaseerd zijn op collectieve overeenkomsten, waarbij vakbonden controle kunnen uitoefenen en misbruik kunnen voorkomen.
- De uurroosters hoeven niet meer in het arbeidsreglement te worden opgenomen.

Deze maatregel is nog niet aangenomen, omdat de regering wacht op het advies van de NAR, dat begin september moet worden uitgebracht.

Overuren

De regering wil het overurensysteem aantrekkelijker maken door het flexibeler te maken voor werkgevers en werknemers meer nettoloon te geven. Aangezien de brutolonen bevroren blijven, is flexibeler werken, op momenten die de werkgever schikken, de enige manier om iets meer te verdienen.

Concreet komt dit neer op:

- 180 overuren per jaar als algemeen systeem van 'fiscaal voordelige' overuren (waardoor de "corona" relance-overuren in feite permanent worden);
- 360 "vrijwillige" overuren per jaar zonder motief of inhaalrust (450 voor de horecasector), waarvan 240 uur zonder extra vergoeding;
 - van toepassing voor alle sectoren;
 - voor voltijdse EN deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar in dienst zijn, op voorwaarde dat er sprake is van een tijdelijke vermeerdering van werk;
 - individualisering van het systeem, aangezien alleen een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer nog nodig is;
 - automatische verlenging van de overeenkomst inzake "vrijwillige" overuren en mogelijkheid (althans in theorie) tot weigering zonder negatieve gevolgen voor de werknemer.

Uurroosters en arbeidsorganisatie

De regering wil de organisatie van het werk flexibeler maken:

- door de termijn voor het bekendmaken van variabele uurroosters te verkorten: vijf werkdagen in plaats van zeven; bij individuele overeenkomst (d.w.z. zonder collectieve arbeidsovereenkomst) kan deze termijn zelfs worden verkort tot drie werkdagen;
- door de regel af te schaffen dat deeltijdse tewerkstelling ten minste een derde van de voltijdse tewerkstelling moet bedragen; alleen de regel dat de minimale prestatie op 3 uur is vastgesteld (behalve bij afwijking) blijft van kracht;
- door het verbod op nachtarbeid en sluitingsdagen af te schaffen;
- door nachtarbeid aan te passen van 20 uur naar middernacht (gevolgen voor de premies [zie andere fiche]);
- door flexi-jobs uit te breiden naar alle sectoren;
- door studentenarbeid uit te breiden.

De regering verkoopt dit als een modernisering van het arbeidsrecht die werkgevers en werknemers "meer autonomie" zou geven. In de praktijk leidt een uitbreiding van de flexibiliteit door middel van individuele overeenkomsten tussen werkgever en werknemer echter onvermijdelijk tot preciaire banen zonder voorspelbaarheid of bescherming.

2. Impact op werknemers

Annualisering

Door de annualisering van de arbeidstijd verdwijnt alle zekerheid over de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur. Werknemers kunnen tot 12 uur per dag of 50 uur per week (!) werken. Werken tijdens piekperiodes, zonder overuren.

Voorbeeld

Sofie solliciteert bij een pretpark. Haar nieuwe arbeidsovereenkomst bevat een standaardclausule over de annualisering van de arbeidstijd: "De werknemer verbindt zich ertoe te werken volgens een variabel rooster waarbij de wekelijkse arbeidsduur varieert tussen 28 en 45 uur, met een jaarlijkse afrekening. "

→ In de praktijk:

- Tijdens drukke periodes werkt ze gemiddeld 45 uur per week (tot maximaal 12 uur per dag en 50 uur per week).
- Tijdens rustige maanden werkt ze gemiddeld slechts 30 uur per week, maar moet ze beschikbaar blijven voor overuren.
- Gemiddeld werkt ze 38 uur per week op jaarbasis, maar haar privéleven wordt sterk beïnvloed door de onvoorspelbaarheid en last-minute wijzigingen in haar uurrooster.

→ Gevolgen:

- Moeilijk om haar privéleven te organiseren met onregelmatige uurroosters.

- Geen keuzevrijheid: de regeling werd gewoon opgenomen in de arbeidsovereenkomst en automatisch in het arbeidsreglement.
- De werkgever bespaart: hij hoeft geen extra loonkosten te dragen voor de vergoeding van overuren tijdens piekperiodes.

Overuren

Enkele vrijwillige overuren met een hoger netto-inkomen kunnen aantrekkelijk lijken voor werknemers. Uiteindelijk zijn zij echter de dupe, omdat:

- dit zal leiden tot een structurele toename van de werkdruk voor de werknemers, met als gevolg een algemene daling van het aantal werknemers;
- dit zal een impact hebben op het evenwicht tussen werk en privé;
- het 'vrijwillige' karakter kan gemakkelijk evolueren naar een verplichting om een individuele overeenkomst met de werkgever te ondertekenen;
- werknemers hebben geen recht meer op compensatie in de vorm van inhaalrust voor de gepresteerde uren;
- de sociale zekerheid komt onder druk te staan door een nieuwe verlaging van de bijdragen.

Voorbeeld

Katia is onlangs begonnen als schoonmaakster bij een schoonmaakbedrijf. In haar arbeidsovereenkomst staat: "De werknemer verbindt zich ertoe jaarlijks vrijwillig overuren te presteren binnen de wettelijk toegestane limiet." Er is geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en Katia wil haar nieuwe job niet verliezen.

Katia werkt 4/5, maar voldoet aan de voorwaarde van 3 jaar deeltijdse tewerkstelling. Bij een toename van de werkdruk, bijvoorbeeld door de vervanging van een afwezige collega, wordt zij systematisch gevraagd om overuren te presteren.

→ In de praktijk:

Ze werkt 260 overuren per jaar, waarvan 240 zonder toeslag voor overuren (wat fiscaal voordelig is voor de werkgever). Deze uren worden niet gecompenseerd door inhaalrust. Alleen de resterende 20 overuren boven de 240 worden betaald met de overurenvergoeding.

→ Gevolgen:

- Het "vrijwillige" karakter is een formaliteit – de overeenkomst is vanaf het begin ondertekend.
- Katia merkt op dat ze structureel bijna voltijds werkt, maar zonder structurele loonsverhoging of bijkomende voordelen.
- De werkgever wint dubbel:
 - geen sociale bijdragen of belastingen op 240 uur → onmiddellijke besparingen;
 - geen behoefte aan extra personeel bij tijdelijke druk.

Uurroosters en arbeidsorganisatie

Wisselende uurroosters die pas enkele dagen op voorhand bekend zijn, hebben aanzienlijke gevolgen voor werknemers. Het is niet meer mogelijk om van tevoren te weten wanneer men moet werken en dus ook niet om het privéleven daarop af te stemmen.

Met contracten van minder dan een derde van een voltijdse betrekking is het onmogelijk om een degelijke job en een behoorlijk inkomen te hebben.

Voorbeeld

Fatima werkt in een snackbar. Ze had een contract voor 13 uur per week. Sinds de afschaffing van de 1/3-regel heeft haar werkgever haar een contract voor 9 uur gegeven.

→ In de praktijk:

Hoe ziet haar werkweek eruit?

- Haar uurrooster wordt elke week gewijzigd op basis van het rooster dat ze slechts drie werkdagen op voorhand krijgt.

- Ze krijgt haar uurrooster voor de komende week op zondagavond. Ze moet werken:
 - op dinsdag van 10 tot 13 uur (3 uur);
 - op vrijdag van 14 tot 17 uur (3 uur);
 - op zaterdag van 12 tot 15 uur (3 uur).
 - Elke dienst duurt minimaal 3 uur, zoals wettelijk vereist, maar haar werkschema is verspreid over drie dagen.
- Gevolgen:
- Hoewel Fatima slechts 9 uur werkt, moet ze zich drie dagen per week verplaatsen, waardoor haar vervoerskosten stijgen zonder dat ze daarvoor extra wordt betaald.
 - Ze krijgt haar uurrooster slechts enkele dagen op voorhand, waardoor het bijna onmogelijk is om dit te combineren met haar gezin of een tweede job.
 - Ze bouwt weinig sociale rechten op en ontvangt slechts enkele honderden euro's netto per maand, wat geen leefbaar inkomen is.

3. Wat stelt het ACV voor?

Het evenwicht tussen werk en privéleven behouden door middel van onderhandelde, geplande, betaalde en gecompenseerde flexibiliteit.

Annualisering

Annualisering bestaat al lang in bepaalde sectoren. Wij verzetten ons tegen verdere individualisering door de regering. Om dit systeem te laten functioneren, moet het collectief geregeld blijven. Door de annualisering te individualiseren, wordt de druk op de werknemers nog vergroot met "overuren" zonder compensatie, wat negatieve gevolgen heeft voor het loon en de sociale zekerheid.

Wij willen een collectief kader voor de arbeidsduur behouden, met afwijkingen die alleen mogelijk zijn in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten. Er moeten ook maatregelen worden genomen om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren.

Overuren

Wij zijn tegen de opzet van de regering om het aantal werkuren te verhogen aan de hand van een uitgebreid en geïndividualiseerd systeem van overuren. Dit dreigt duidelijk te leiden tot een evolutie van de arbeidsorganisatie in de richting van:

- een genormaliseerde verhoging van de arbeidstijd (meer dan 40 uur per week werken wordt normaal!);
- een verlies van het collectieve kader met alle bestaande beperkingen;
- individuele druk op werknemers om overuren te accepteren;
- een verlies voor de sociale zekerheid.

Wij willen dat:

- werkgevers meer werknemers in dienst nemen met echte contracten in plaats van de bestaande werknemers meer te laten werken;
- overuren uitzonderlijk blijven voor welbepaalde motieven;
- werknemers de keuze behouden om inhaalrust op te nemen;
- overuren worden geregeld door overlegorganen op bedrijfs- en sectorniveau;
- de loontoeslag blijft van toepassing voor alle gewerkte overuren;
- echte loonsverhogingen mogelijk zijn.

Uurroosters en arbeidsorganisatie

Wij zijn tegen de maatregelen van de regering omdat:

- het ontvangen van het uurrooster drie dagen voor de toepassing ervan het onmogelijk maakt om het gezins- en privéleven goed te organiseren;
- contracten van enkele uren per week (minder dan een derde van een voltijds contract) niet haalbaar zijn voor werknemers;
- het individualiseren van akkoorden over de uurroosters de cao's en het bestaande collectieve kader ondermijnt.

Wij willen dat:

- de werknemers hun uurroosters voldoende op voorhand krijgen om hun gezins- en privéleven te kunnen organiseren;
- de vakbonden controle kunnen blijven uitoefenen op de uurroosters, zowel op bedrijfs- als op sectorniveau;
- alle gewerkte uren worden geregistreerd (transparantie);
- deeltijdse werknemers contracten krijgen met een minimumaantal uren dat een waardig bestaan mogelijk maakt;
- de regering stopt met het uitbreiden van precaire en flexibele contracten ten koste van voltijdse contracten van onbepaalde duur.

4. Timing van de maatregelen

De regering heeft de NAR gevraagd om uiterlijk op 5 september 2025 advies uit te brengen over het wetsontwerp.

5. Meer info?

Fiche "[Is flexibiliteit de oplossing om meer jobs te creëren?](#)"