



Deeltijds werk nog flexibeler en onzekerder

Opgelet voor wie deeltijds werkt: sinds 1 oktober voorziet de wet werkbaar en wendbaar werk (ook wel de wet-Peeters genoemd) een verdere flexibilisering. De overheid noemt het 'administratieve vereenvoudiging'. Maar vergis je niet, het gaat om deregulering ten koste van de werknemer. We zetten wat er juist veranderd is én de gevolgen daarvan op een rijtje.

Wat is er veranderd?

Vroeger	Nu
Alle mogelijke variaties op een uurrooster moesten opgenomen worden in het arbeidsreglement, bv. maandag van 8u tot 14u, woensdag van 14u. tot 20u enz.	De vermelding van een algemeen tijdvak (met minimale en maximale arbeidsduur) in het arbeidsreglement is voldoende.
Een arbeidsovereenkomst moest de deeltijdse arbeidsregeling en het uurrooster vermelden.	De arbeidsovereenkomst van een deeltijds werknemer met variabel uurrooster mag gewoon naar het arbeidsreglement verwijzen.
 Variabele uurroosters moesten ten minste 5 werkdagen op voorhand gecommuniceerd worden aan de werknemer én uithangen in het bedrijf.	De communicatie moet nog steeds schriftelijk (kan elektronisch) gebeuren maar aanplakking in het bedrijf hoeft niet meer. Dit moet nog steeds ten minste 5 werkdagen op voorhand (tenzij er een sectorale cao is die anders stelt).
Afwijkingen op normale uurroosters moesten bijgehouden worden in een 'afwijkingenregister'.	Indien een werkgever over een 'betrouwbaar' systeem van tijdsregistratie beschikt, moet er geen afwijkingenregister bijgehouden worden. Tijdsregistratie volstaat in dat geval.
Bijkomende uren konden recht geven op overloon. Voor een vast uurrooster was overloon niet verplicht tot 12 uren extra per kalendermaand. Voor een variabel uurrooster was dit 3 uur per week met een maximum van 39 uur in de referentieperiode (in principe een kwartaal).	Werknemers hebben pas recht op overloon na 3.14u. per week in de referentieperiode. Dit wil zeggen 42 uur per kwartaal, met een maximum van 168 uur per jaar. De referentieperiode is nog steeds een kwartaal maar kan verlengd worden tot 1 jaar indien de werkgever een cao afsluit of het arbeidsreglement aanpast.





BBTK
ABVV

Let wel op: het arbeidsreglement moet in de ondernemingen aangepast worden aan de nieuwe wetgeving. Bedrijven krijgen hiervoor 6 maanden de tijd.

Wat betekent dit?

Van deeltijdse werknemers werd altijd al verwacht dat ze zich zeer flexibel opstelden. Maar er was vroeger wel ten minste sprake van enige transparantie. Je wist wanneer je moest werken en welk loon je daarvoor zou krijgen. Een werkgever kan nu bijvoorbeeld stellen dat het tijdvak een periode tussen 6u en 20u is. Maar je weet pas enkele dagen op voorhand wanneer je exact moet werken. Op die manier wordt het bijvoorbeeld onmogelijk om een 2^{de} job uit te oefenen. Een serieuze streep door de rekening van de velen die onvrijwillig deeltijds werken. En dan zwijgen we nog over werknemers met kinderen. Hoe moeten zij tijdig opvang voorzien en het huishouden regelen? De balans tussen werk en privé is ver zoek.

Bovendien moet er veel minder snel overloon betaald worden. Een absurde situatie: wie meer werkt, hoort meer loon te krijgen. Deeltijdse werknemers worden zo dubbel gestraft.



Deze versoepeling zal ook zwartwerk in de hand werken. Sjoemelen met gepresteerde uren is niet zo heel moeilijk nu er geen afwijkingenregister meer is.

Werknemers die onverwacht langer moeten werken, zullen achteraf misschien wel moeten vaststellen dat hun uren helemaal niet genoteerd worden. Dit is een complete uitholling van het controleprincipe door de inspectie, ten nadele van de werknemer én de sociale zekerheid die zo

middelen dreigt mis te lopen wegens zwartwerk.

Onze regering zegt dan wel jobs te willen creëren, tot nu toe zien we alleen meer onzekerheid en flexibiliteit.

De verwachte flexibiliteit is niet alleen een aanval op het privéleven, er hangt ook een serieus prijskaartje aan vast. Niet alleen wordt het moeilijker (of zelfs onmogelijk) om 2 deeltijdse jobs te combineren, wie langer werkt krijgt dan nog eens minder snel overloon. Een hallucinante situatie.

De invoering van flexi-jobs (vanaf 2018) in de handel gaat de situatie er ook niet beter op maken. Waarom zou een werkgever meer uren geven aan een vaste medewerker als er een veel goedkopere flexi-jobber of student beschikbaar is? We zullen er dan ook alles aan doen om de werknemers maximaal te beschermen en blijven strijden voor een betere omkadering van de flexibiliteit in de handel. Meer weten over flexi-jobs? Raadpleeg onze website bbtk.org!

