

HERVORMING ARBEIDSRECHT

Oude wijn in nieuwe zakken

JAN BUELENS, LIES MICHIELSEN, LEÏLA LAHSAINNI*

Op 15 juli 2016 overhandigde minister van Werk Kris Peeters zijn wetsontwerp voor de hervorming van het arbeidsrecht aan de Groep van 10. In het begeleidend persbericht beweert de minister dat deze verschillende maatregelen noch tot het einde van de 38 urenweek noch tot de precarisering van de arbeid zullen leiden. Wanneer we dit voorstel erop naslaan, blijkt echter dat het een ernstige deregulering en flexibilisering van het werk inhoudt. Bovendien zal het niet leiden tot jobcreatie, integendeel. Tot slot zal het nog moeilijker worden om het werk te verzoenen met privéleven.

KRACHTLIJNEN VAN DE WET

De wet omvat een algemeen deel dat onmiddellijk van toepassing is op alle werknemers (de 'sokkel') en een ander deel bestaande uit maatregelen die de sectoren kunnen invoeren (het 'menu').

In de 'sokkel': meer overuren, meer flexibiliteit

De sokkel voorziet vooral in de annualisering van de arbeidsduur (berekening op jaarbasis) en de mogelijkheid voor de werknemer om tot 100 overuren per jaar te presteren. Deze maatregelen zetten de beperking van het overwerk, één van de historische eisen van de werknemersbeweging, opnieuw op de helling. In die optiek werden overuren als "schadelijk" aangemerkt, zowel vanuit het oogpunt van veiligheid

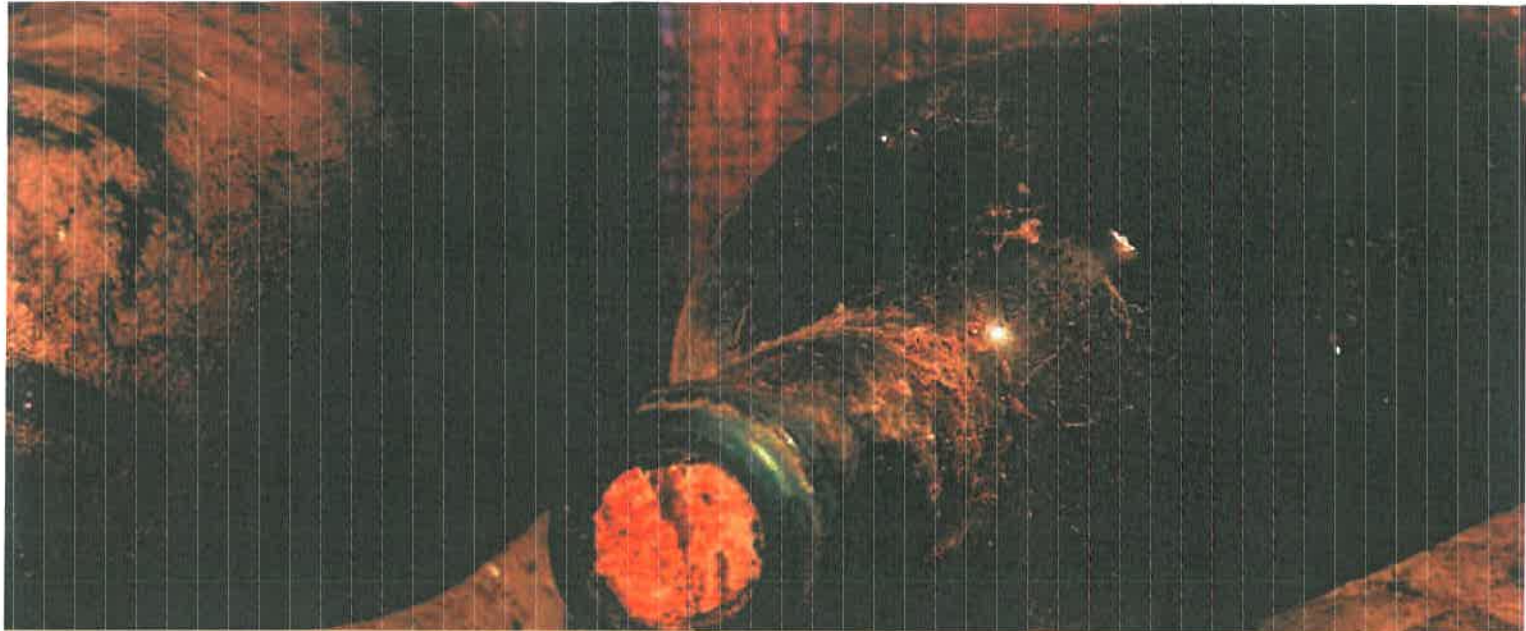
en gezondheid van de werknemers (een verhoogd risico op ziekte en ongevallen bij te veel werkuren), als vanuit het oogpunt van jobcreatie (naarmate het aantal gepresteerde uren per werknemer stijgt, daalt de noodzaak aan extra personeel), en wat het loon betreft (bij hoge werkloosheid is de druk groter om minder betaalde jobs te aanvaarden).

Het Belgische arbeidsrecht huldigt daarom het principe dat een werkweek gemiddeld 38 uur telt, dat overuren gemotiveerd moeten worden door de werkgever én dat ze recht geven op loontoeslag en gecompenseerd moeten worden – allemaal onder controle van de syndicale organisaties.

De liberalisering van de arbeidsmarkt vanaf de jaren 1980 leidde echter tot afwijkingen op dit algemene principe. Zo wordt in bepaalde sectoren het gemiddelde van 38 werkuren per week over 3 maanden berekend, met een maximum van 45 uur per week. Dat blijven echter uitzonderingen waarover op sectorniveau onderhandeld wordt met de vakbonden.

In het wetsontwerp-Peeters wordt dit algemene principe vervangen door de berekening van de overuren over het volledige jaar. Concreet betekent dit dat alle werknemers tot 45 uur per week kunnen werken, als ze tijdens andere weken minder werken en gemiddeld over het jaar niet meer dan 38 uur per week presteren. Meer werken als het druk is, minder werken op minder drukke momenten. Op die manier wordt de flexibele arbeidstijd eenzijdig bepaald door de werkgever. Dat zal dus tot langere/zwaardere weken voor de werknemers leiden, zonder enige

* De auteurs zijn advocaten bij Progress Lawyers Network (www.progresslaw.net), een netwerk van geëngageerde advocatenkantoren dat regelmatig optreedt voor vakbonden en werknemers.



onderhandeling of reële mogelijkheid tot weigering. Overigens zijn ook afwijkingen op sectorniveau mogelijk, waardoor de maximale werkdag opgetrokken kan worden tot 11 uur en de wekelijkse werkduur tot 50 uur.

Het wetsontwerp voorziet eveneens in de invoering van een nieuw overurenstelsel, op individuele en vrijwillige basis en zonder recuperatie of syndicale controle. In theorie luidt het dat de werknemer zelf kan voorstellen om tot 100 overuren per jaar te presteren, die niet gecompenseerd worden, maar betaald of opgeslagen op een 'loopbaanrekening'.

Maar in de realiteit zal de werkgever vaak met een voorstel komen, dat niet geweigerd kan worden. 100 uur extra per jaar stemt overeen met 2 uur extra per week, en betekent dus de terugkeer naar de 40 urenweek. Dit systeem zonder controle of motivering komt bovenop het oude systeem van de gecontroleerde overuren, wat het nog moeilijker zal maken voor de afgevaardigden en de organisaties om bij de begeleiding van de werknemers tot een overzicht te komen van de verschillende types gepresteerde uren.

In het 'menu': meer uitzendkrachten en ultraflexibele uurroosters

Naast de verlenging van de arbeidsduur wil het plan-Peeters ook de uitzendarbeid normaliseren, door de sectoren de mogelijkheid te bieden een statuut van uitzendkracht van onbepaalde duur te creëren.

Het plan-Peeters heeft het tevens gemunt op de deeltijdse werknemers, van wie het variabele uurrooster momenteel

minimum 5 dagen op voorhand meegegeeld moet worden en de verschillende mogelijkheden nauwkeurig omschreven moeten zijn in het arbeidsreglement. Vandaag is het voor dat grote aantal werknemers (in de praktijk hoofdzakelijk vrouwen) al moeilijk om hun privéleven elke week aan te passen aan een nieuw uurrooster. Het wetsontwerp-Peeters bepaalt dat er geen precieze uurroosters meer opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement en moedigt de sociale partners aan om een akkoord te sluiten dat het uurrooster van elke werknemer van dag tot dag kan wijzigen, met een verwittigingstermijn van slechts 24 uur. Het aantal uren per week kan ook sterk variëren, aangezien het gemiddelde op 3 maanden berekend wordt.

“Een werknemer beslist niet op eigen houtje wanneer hij vrij neemt, maar hangt af van de eisen van de welwillendheid van de werkgever.”

KRITIEK

Minister Peeters wijst erop dat heel wat werknemers de vrijheid willen hebben om te kiezen wanneer ze meer werken en die overuren 'opzij willen zetten' om op andere momenten van het jaar of van hun loopbaan minder te kunnen werken, bijvoorbeeld om hun huis te bouwen. Deze idyllische zienswijze stemt niet overeen met het gros van de arbeidsrelaties, waar werknemers doorgaans overuren presteren omdat ze meer werk hebben en niet omdat ze daar 'zin in hebben'. Bovendien kan een werknemer niet op eigen houtje beslissen wanneer hij vrij neemt, maar hangt dit ook af van de eisen van de dienst en de welwillendheid van de werkgever.

Door overuren zonder syndicale controle, een uitbreiding van de uitzendarbeid en een individuele loopbaanrekening in te voeren, zorgt het plan-Peeters voor een individualisering van de arbeidsrelaties, zonder tussenkomst van de vakbonden. Daarnaast zullen de onderhandelingen meer en meer verplaatst worden van het interprofessionele naar het sector- of ondernemingsniveau, waardoor de vakbonden minder gewicht in de schaal kunnen leggen en de werknemers nog meer verdeeld raken. Deze decentralisatie is een tendens die door de Europese Commissie wordt gepromoot en ook zichtbaar is in andere landen die hun arbeidsrecht hervormd hebben en een besparingsbeleid doorgevoerd hebben (vooral Spanje, Portugal, Italië, Frankrijk, om Griekenland niet te noemen). Uiteindelijk leidt zo'n decentralisatie niet alleen tot een verzwakking van de vakbonden, maar ook tot die van de rechten van alle werknemers.

HOE HET ANDERS KAN

Individualisering van de arbeidsrelatie, kunnen kiezen wanneer men meer werkt, niet teveel beperkingen op de arbeidsduur... het wordt allemaal als modern voorgesteld. Nochtans zijn het recepten die in de 19e eeuw schering en inslag waren, nefast waren voor de werknemers en die de werknemersbeweging aan de kant heeft kunnen schuiven.

Vandaag de dag wordt opnieuw oude wijn in nieuwe zakken aangeboden. Wie echt modern wil zijn en arbeids- en privéleven op een goede manier wil combineren, kan beter het debat aangaan over een vermindering van de arbeidsduur. Maar daarvoor moet eerst het wetsontwerp-Peeters worden tegengehouden.