

BBTK-ABVV

Nieuwsbrief

Juni 2016

Wat betekent de wet Peeters voor jou?

Komt de wet Peeters er, dan zal je meer (over)uren moeten kloppen en dit wanneer het je baas uitkomt. Je komt er alleen voor te staan want je vakbond wordt buiten spel gezet.

Samen met de begroting presenteerde de factuurregering Michel ook nog een pak maatregelen om jou langer en meer te doen werken, ten koste van je gezondheid en privéleven. De 38-urenweek moet eraan geloven, onder impuls van minister van Werk Kris Peeters (CD&V). Wij verzetten ons tegen die wet Peeters. Meer overuren voor jou = minder jobs voor anderen. **Wij gaan voor levenskwaliteit in plaats van grenzeloze flexibiliteit! Laten we met meer mensen minder werken om samen beter te leven.**

Wet Peeters in 't kort

Je arbeidsduur wordt verlengd.

- je zal **langere werkweken** moeten presteren en **meer overuren** kloppen
- dat kan gaan tot werkweken van **42 of zelfs 47,5 uren**
- je zal gepresteerde overuren **minder kunnen recupereren** via inhaalrust
- dat kan in bepaalde gevallen oplopen tot **10 overuren per week**
- de extra prestaties die je als deeltijdse werknemer presteert, komen minder in aanmerking voor overloon
- je krijgt als deeltijdse met een wisselend uurrooster dit uurrooster maar pas **1 dag op voorhand**
- je werkgever kan je verplichten om te werken tot 22u. **Werken tussen 20u en 22u is geen nachtarbeid meer.**
- **telkens op vraag van de werkgever**

vakbonden worden buiten spel gezet = **geen inspraak, geen controle**

Arbeitsduur per jaar: langere werkweek

Nu

De **gebruikelijke werkweek is nu 38 uur**, maar je kan al 40 uur per week of 9 uur per dag werken, zolang je gemiddeld per trimester (drie maanden) de 38 uur niet overschrijdt. Er zijn uitzonderingen, maar in de regel zijn overuren strikt gereguleerd. De basis referteperiode, de periode waarin de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld gerespecteerd moet worden, is drie maanden. Hoe korter de periode waarbinnen gekeken wordt of die 38 uren gerespecteerd wordt, hoe minder afwijkingen (meer of minder uren) per week mogelijk zijn.

Wet Peeters

Peeters wil voor iedereen bij wet die referteperiode verhogen tot één jaar. Zonder dat vakbondsafgevaardigden of werknemers hier iets van opmerkingen kunnen over maken of dit kunnen tegenhouden.

Dit betekent

je werkgever kan je **maandenlang zeer lang laten werken zonder dat je kan weigeren**, gezien pas over een volledig jaar bekeken de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd moet worden.

je delegees hebben geen mogelijkheid meer om compensaties of beperkingen te onderhandelen voor deze forse verhoging.

11 uur per dag, 50 uur per week, overloon vanaf 12de uur

Nu

Elke overschrijding van 9 werkuren per dag of 40 werkuren per week geeft recht op overloon. Maar ook dit wil de minister veranderen.

Wet Peeters

Peeters wil uitzonderingen voorzien voor deze 9/40-regel: de **maximale werkdag moet naar 11 uur en de wekelijkse arbeidsduur wordt opgetrokken tot 50 uur**. Van overloon is dan nog maar sprake vanaf het 12de uur op één werkdag.

Dit betekent

Er is minder snel sprake van overuren. Wat betekent dat je meer uren klopt vooraleer je recht krijgt op overloon of inhaalrust.

Op deze manier worden overuren ook goedkoper gemaakt voor bedrijven. Je baas wordt dus aangespoord om hier nog meer gebruik van te maken. En dat bedreigt jouw gezondheid en privéleven. En natuurlijk geldt dat hoe goedkoper het is om personeel overuren te laten kloppen, hoe minder overwogen wordt om meer mensen aan te nemen...

Overuren à volonté

Nu

Het aantal overuren is nu beperkt over een periode van vier maanden of één jaar, afhankelijk van de sector. Deze 'interne grens' houdt in dat je **verplicht inhaalrust ('recup') moet nemen vooraleer je opnieuw overuren kan presteren**. Hierdoor krijgt je voldoende kans om te rusten en wordt overbelasting vermeden.

Deze grens ligt nu op 78 uur indien de referteperiode een kwartaal is, 91 uur indien de referteperiode gelijk is aan één jaar, en nog hoger in bepaalde sectoren zoals bouw en horeca of in bepaalde bedrijven (enkel omdat afspraken werden gemaakt via sociaal overleg)

Wet Peeters

De interne grens (de grens waarboven gepresteerde overuren binnen de ingehaald moeten worden) zou bij wet worden opgetrokken tot minimum 143 uur.

Pas nadat je 143 uren bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur presteerde, geldt de verplichting om inhaalrust op te nemen vooraleer je uren bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kan presteren.

Dit betekent

je werkgever kan je tot 143 uren bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur laten werken vooraleer je verplicht inhaalrust dient te krijgen;

instemming delegees niet nodig om interne grens op 143 uren te brengen;

als je onder druk van je werkgever bovendien een overeenkomst hebt getekend om overuren niet in te halen, maar te laten uitbetalen, kan het nog veel langer duren vooraleer de werkgever verplicht is je te laten recupereren.

Extra pakket van 100 overuren

Nu

Overuren kunnen **slechts in een beperkt aantal gevallen** gepresteerd worden, bijv. in geval van buitengewone vermeerdering van het werk of n.a.l.v. een ongeval of een dringende herstelling aan machines en materieel. Het presteren van deze overuren is aan verschillende voorwaarden onderworpen.

Wet Peeters

Elke werknemer 'krijgt' een **extra pakket van maximum 100 overuren** toegewezen, die 'vrij' kunnen gepresteerd worden. Een geschenk voor je werkgever want deze 100 overuren komen bovenop de huidige systemen van overuren. Bovendien moet je baas geen reden opgeven of niet motiveren waarom deze extra overuren aangewend worden. Hij moet gewoon met jou een individuele overeenkomst sluiten. **Zie jij je hierover onderhandelen met je baas?**

Dit betekent

je baas kan je die 100 overuren laten verrichten zonder reden te geven;
je deleges hebben niks in de pap te brokken over het gebruik van die 100 overuren;
je werkgever kan je zodanig onder druk zetten dat je zelf niet kan beslissen om die 100 overuren niet te presteren;
100 overuren per jaar komt neer op 2 extra uren per week;
in je sector kan besloten worden om dit pakket van 100 overuren te verhogen naar 360 uren. Dit komt dit dan neer op 7,5 extra uren per week!

Geen recup, niet uitbetaald, maar 'opgespaard'

Nu

Klop je nu overuren, naar aanleiding van een buitengewone vermeerdering van werk of n.a.l.v. een ongeval of een dringende herstelling, dan kan je **ervoor kiezen om geen inhaalrust op te nemen** en op het einde van de betaalperiode zowel het gewone als het overloon te ontvangen. Je moet dit zelf meedelen aan je baas. Het aantal overuren waarvoor je geen inhaalrust opneemt en die je laat uitbetalen is beperkt tot 91 uur per jaar. Deze grens kan via een bijzondere overlegprocedure op 130 uur (en zelfs 143 uur) worden gebracht.

Wet Peeters

Je kan ervoor 'kiezen' – voor zover je die keuze hebt – om het pakket van 100 overuren niet te recupereren via inhaalrust. In onderling akkoord met je baas kan je ofwel vragen die overuren uitbetaald te krijgen, ofwel de overuren inschrijven in een zogenaamde 'loopbaanspaarrekening'. **Zie jij jezelf makkelijk zo'n akkoord sluiten met je baas? En wanneer denk je al die overuren op je 'loopbaanrekening' dan wel ooit op te kunnen nemen?**

Dit komt bovenop de overuren waarvoor je reeds kan beslissen om geen inhaalrust te nemen, namelijk de overuren die je presteert naar aanleiding van een buitengewone vermeerdering van werk of n.a.l.v. een ongeval of een dringende herstelling aan machines en materieel.

Dit betekent

je werkgever kan je zodanig onder druk zetten dat je voor deze overuren geen inhaalrust opneemt en deze ook niet laat uitbetalen, maar deze op een 'loopbaanspaarrekening' laat zetten;
in combinatie met het laten uitbetalen van overuren voor buitengewone vermeerdering van werk of naar aanleiding van een dringende herstelling aan machines kan het dus op jaarbasis maximaal gaan tot 503 (360 + 143) overuren of 10 overuren per week!

Nachtwerk schuift 2 uur op

Nu

Momenteel valt alle werk tussen 20 uur en 6 uur onder nachtwerk (behalve uitzonderingen die per sector worden afgesproken).

Wet Peeters

Peeters wil de grens van nachtarbeid opschuiven naar 22 uur. **Werken tussen 20u en 22u wordt niet langer gezien als nachtarbeid en de bijhorende afspraken rond verloning gelden dus ook niet meer.**

Dit betekent

je werkgever kan je verplichten om tot 22u te werken;
de bijzondere bescherming voor jongeren en zwangere vrouwen valt dan weg.

Deeltijdse arbeid & overloon

Nu

- Werk je deeltijds met een vaste arbeidsduur en een vast uurrooster dan geven je prestaties buiten het werkrooster recht op overloon. Werk je deeltijds met een vaste arbeidsduur en een variabel werkrooster dan geven je prestaties buiten het bekendgemaakt werkrooster recht op overloon. Maar je krijgt pas overloon wanneer je meer dan 12 meeruren per maand doet.

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de bbtk-abvv fractie van Janssen

- Werk je deeltijds met een variabele arbeidsduur en een variabel werkrooster dan geven je prestaties hetzij bovenop je werkrooster, hetzij bovenop de na te leven gemiddelde arbeidsduur, recht op overloon. Maar je krijgt pas overloon wanneer je meer uren doet een bepaalde grens. Die grens aan meeruren waarvoor je geen overloon krijgt, ligt op **3 uren per week met een maximum van 39 uren**.
Dit betekent dat je **maximaal 13 weken lang voor de eerste 3 meeruren geen overloon** krijgt.
- Vanaf het moment dat je **meer werkt dan de normale grenzen van de voltijdse arbeid** in je bedrijf heb je behalve recht op overloon ook **recht op inhaalrust**.
- De **werktijdroosters moeten minstens 5 dagen vooraf worden meegedeeld**. In sommige sectoren werd overeengekomen dat dat zelfs 14 dagen vooraf moet gebeuren.

Wet Peeters

- Voor wie deeltijds werkt met een variabele arbeidsduur en een variabel werkrooster zal er **geen maximumgrens** (nu 39 uren of maximum 13 weken lang voor de eerste 3 meeruren) zijn aan meeruren waarvoor je geen overloon krijgt.
Er is dus geen enkele beperking meer van het aantal weken waarin je voor de eerste 3 meeruren geen overloon krijgt.
Concreet: voor de eerste 3 meeruren in een week krijg je nooit overloon. Je hebt elke week **pas recht op overloon wanneer je meer dan 3 meeruren presteert in die week**.
- Wie deeltijds werkt met een variabel uurrooster zou pas **een dag op voorhand** zijn werkrooster moeten ontvangen. Dat is onleefbaar! Hoe kan je dan je leven rond het werk plannen?
- Vraag je zelf om je uurrooster te wijzigen (bijvoorbeeld wisselen met een collega) dan wordt dit niet gezien als meeruren waarvoor overloon verschuldigd is.

Interim voor het leven

Peeters wil een nieuw contract in het leven roepen: interim voor onbepaalde duur. Maar het is **compleet onduidelijk hoe je als interimmer betaald zal worden tussen twee contracten in. Je hebt immers geen recht op tijdelijke werkloosheid tijdens je interimperiode**.

Als interimmer van onbepaalde duur zou je ook **geen opdrachten kunnen weigeren**, gezien je contract, op straffe van sancties op het vlak van je werkloosheidsuitkeringen. Dit is vooral nefast voor jongeren; zij zullen in het kader van de activering van werkzoekenden gedwongen worden om zich te binden aan uitzendkantoren.

En dit zal ook een zware impact hebben op de gewone contracten van onbepaalde duur en vaste aanwervingen bij bedrijven die van dergelijke interimarbeid gebruik zullen maken: waarom zou een bedrijf nog vaste contracten uitschrijven als het ook interimmers van onbepaalde duur aan zich kan binden?

