

Het was hoog tijd voor een nieuwe wet die de arbeidstijden regelt, schrijft **SARAH DE GROOF**. Goed dat die er nu komt, maar het werk is nog niet gedaan.

# Hoelang en op welke uren? Als je maar zelf mag beslissen

De ministerraad keurde op 28 oktober het wetsontwerp over 'werkbaar wendbaar werk' goed. Het is nog wachten op definitieve teksten, maar uit het persbericht van de minister van werk Kris Peeters (CD&V) blijkt alvast dat het over een divers pakket aan maatregelen gaat, zoals meer opleidingsmogelijkheden voor werknemers, uitzendarbeid voor onbepaalde duur, werkgeversgroeperingen en een uitbreiding van palliatief verlof en tijdskrediet met zorgmotief. Veel van de maatregelen hebben ook met de arbeidstijd van werknemers te maken. Doel van het ontwerp is volgens de minister meer flexibiliteit mogelijk maken voor de werkgever zodat die concurrentieel in de markt kan staan, maar ook meer flexibiliteit voor de werknemer om werk en privéleven beter op elkaar te kunnen afstemmen.

Economen, sociologen, psychologen en anderen hebben onderzocht welke werkfactoren beïnvloeden of iemand een evenwicht ervaart tussen werk en privéleven. Als ik bijvoorbeeld heel veel werk of volgens heel onvoorspelbare werkroosters, dan is de kans groot dat mijn work-life-balance niet schitterend is. Dat hoeft natuurlijk niet zo te zijn, want veel hangt ook af van iemands voorkeuren en persoonlijkheid. Het kan ook zijn dat ik veel voldoening haal uit mijn werk waardoor de negatieve effecten deels worden opgeheven.

## De 38-urige werkweek

De maatregelen van Kris Peeters zijn creatief en een stap in de goede richting, maar lang niet genoeg. Enkele maatregelen drongen zich op omdat werkgevers en werknemers al lang zo werken, maar dat juridisch niet mag. Neem het telewerk: kondigt er zich een staking aan in het openbaar vervoer, dan werkt al wie dat kan thuis, al is daar geen juridisch kader voor.

Hetzelfde met glijdende werkroosters. Die zijn al wijdverspreid in de privésector, maar ze zijn strikt juridisch niet toegelaten. De maatregelen zijn wellicht eerder vanuit een niet minder belangrijke doelstelling van rechtszekerheid genomen, maar komen ook de combinatie van werk en privéleven ten goede. Uit studies over de work-life-balance blijkt dat het een positief effect heeft dat iemand zelf kan beslissen hoeveel en wanneer hij werkt. Glijdende werkroosters zijn dan een evidente maatregel. Daarom zijn de 100 vrijwillige en uitbetaalde overuren een goed idee: laat iemand die veel wil werken dat ook doen binnen zekere grenzen. Ik zou niet zeggen dat we daarmee de 38-urige werkweek afschaffen, wel dat we ze optioneel maken.

De loopbaanpaarrekening, een



SARAH DE GROOF

**Wie?** Doctoreert rond work-life-balance aan het Instituut voor Arbeidsrecht (KU Leuven).

**Wat?** De wet rond 'werkbaar wendbaar werk' is geen omwenteling in het arbeidsrecht.

andere maatregel, sluit ook aan bij meer autonomie of controle bij de werknemer: bepaalde verlofdagen zullen werknemers voortaan kunnen opsparen om op een later tijdstip in één keer op te nemen. Maar door de band genomen blijven het wat maatregelen in de marge, van een echte omwenteling in het arbeidsrecht is nog geen sprake.

## Niet te streng

Bij de maatregelen die de wendbaarheid ten goede moeten komen, moet erover worden gegaan dat ze de combinatie werk en privéleven niet bemoeilijken. De wet zal het mogelijk maken dat de gemiddelde arbeidsduur over meer dan een jaar wordt berekend voor internationale concurrentiële sectoren, zodat het gemiddelde van 38 uren over zes jaren wordt berekend. Dit moet tegemoetkomen aan de verzuiming van werkgevers dat het te lastig is om flexibel te roosteren.

Deze maatregelen gaan niet ver genoeg, en het zijn er tegelijkertijd te veel. Het arbeidstijdenrecht is al onmogelijk gecompliceerd, daar worden nu nog regels aan toegevoegd. Van de 100 vrijwillige overuren zullen er bijvoorbeeld 25 niet worden meegerekend in de interne grens van 143 uren, wat enkel specialisten kennen als de grens vanaf wanneer abso-

## Het zou een echte omwenteling zijn om verder te durven vereenvoudigen en uitzonderingen te schrappen

luut inhaalrust moet worden toegekend.

De minister is zich er ook van bewust dat het al ingewikkeld is, en vereenvoudigt bijvoorbeeld de regels over deeltijdse arbeid om komaf te maken met de praktijk dat een heel boek aan werkroosters moet worden opgenomen in de arbeidsreglementen.

De regels zijn niet te streng, wel te moeilijk. België is al op de vingers getikt door Europese en internationale controleorganen vanwege onze regeling die arbeidsjuristen kennen als de 'grote flexibiliteit'. Die laat toe dat er tot 12 uur per dag en 84 uren per week kan worden gewerkt. Er is al veel flexibiliteit mogelijk om soepel te roosteren, maar veel werkgevers (en hun advocaten) zien het bos niet meer door de bomen. Het zou een echte omwenteling zijn om verder te

durven vereenvoudigen en uitzonderingen te schrappen, in plaats van er nog aan toe te voegen. Dat zou zowel de werkbaarheid als de wendbaarheid ten goede komen.

## Uit de tijd

Nu is kritiek geven makkelijk. De uitdagingen waar de minister voor stond, waren niet min. Het arbeidstijdenrecht heeft (onder meer) tot doel dat werk en privé in evenwicht zijn, maar het is geschreven voor een samenleving waarin enkel mannen werkten, waarin werknemers thuis niet konden worden opgebeld, en wereld waarin productiefactoren niet toelieten dat ondernemingen erg flexibel werkten en daar ook de noodzaak niet toe voelden omdat er van globalisering nog geen sprake was.

Die wetgeving was inderdaad aan vernieuwing toe, ook om die oude doelstelling – de vrije tijd verzekeren naast de arbeidstijd – opnieuw vorm te geven. Deze wet zet een stap in de goede richting en biedt vernieuwende invalshoeken voor het arbeidstijdenrecht die de controle bij de werknemer over wanneer en hoeveel er wordt gewerkt ten goede zullen komen en zo aan de werkbaarheid zullen bijdragen. Hopelijk is de legislatuur lang genoeg om nog meer stappen te zetten.



Veel mensen werken al af en toe thuis. Nu wordt dat ook juridisch geregeld. © Michiel Hendryckx