



Flexibiliteitswijzer: wat is er veranderd?

De Arizona-regering zet langs alle kanten in op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt: uitbreiding van flexi-jobs, nachtarbeid, annualisering van de arbeidstijd, onzekere contracten en meer vrijwillige overuren. Zie jij de bomen door het flexibiliteitsbos niet meer? Het ABVV gidst je als een doorgewinterde boswachter door de hervormingen.

De focus op flexibele werkregimes die niet collectief onderhandeld moeten worden, betekent ook dat werknemers vaak geen andere keuze hebben dan deze te aanvaarden, omdat ze alleen komen te staan tegenover hun werkgever die hen onder druk zet om die te aanvaarden. Voor sommige vormen van flexibiliteit, zoals flexi-jobs en de uitbreiding van vrijwillige overuren, betekent dit ook systematisch minder inkomsten voor de sociale zekerheid. Andere vormen van flexibiliteit, zoals nachtarbeid en accordeonwerkuren, hebben dan weer een negatieve impact op gezondheid en welzijn.

We overlopen de belangrijkste veranderingen voor...

- Flexi-jobs
- Vrijwillige overuren
- Onzekere contracten (deeltijdcontracten & opzegtermijnen)
- Nachtarbeid
- Annualisering van de arbeidstijd

FLEXI-JOBS

Wat is een flexi-job?

Een flexi-job is een vorm van bijkomende tewerkstelling waarbij werknemers of gepensioneerden kunnen bijklussen zonder dat hierop normale fiscale en sociale bijdragen betaald worden. Het systeem werd in 2015 ingevoerd voor de horeca (als compensatie voor de invoering van de witte kassa) en is nadien stelselmatig uitgebreid naar andere sectoren.

Werkgevers betalen voor een flexi-job enkel een patronale RSZ-bijdrage van 28 procent. Werknemers hoeven geen bijdragen te betalen.

Niet iedereen kan zomaar een flexi-job uitoefenen. Je moet namelijk minstens 4/5e werken bij een andere werkgever in het derde kwartaal voorafgaand aan je flexi-job, of je moet gepensioneerd zijn.

Wat is er veranderd?

Ooit bedoeld als gunstmaatregel om de horecasector te ondersteunen, is het systeem sinds 1 juli verder uitgebreid naar bijna alle sectoren. Sectoren kunnen via een zogenaamde 'opt-out' beslissen om geen flexi-jobs toe te laten of om deze slechts deels toe te laten.

Daarnaast is het plafond tot waar je belastingvrij mag bijverdienen, verhoogd van € 12.000 naar € 18.440 per jaar. Voor gepensioneerden is er zelfs helemaal geen plafond.

Ten slotte is er nog een wijziging voor gepensioneerden: voortaan wordt gekeken naar het kwartaal (kwartaal T) waarin je je pensioen hebt opgenomen en niet langer naar twee kwartalen eerder (kwartaal T-2).

Waarom is het ABVV tegen de uitbreiding van flexi-jobs?

Flexi-jobs lossen de echte problemen op de arbeidsmarkt niet op. Werkgevers zullen steeds vaker kiezen voor goedkope, flexibele arbeid in plaats van kwaliteitsvolle, vaste jobs. Het helpt ook geen enkele werkzoekende aan een job.

Daarnaast ondergraaft dit systeem de inkomsten van de sociale zekerheid. Tegen 2030 kan het geschatte verlies oplopen tot een half miljard euro per jaar. En hoewel flexi-jobbers wel beperkte pensioenrechten opbouwen, bouwen ze voor de rest geen sociale rechten op. Zelfs leden van de Arizona-regering hebben zich al tegen het systeem uitgesproken omwille van de hierboven vermelde redenen.

VRIJWILLIGE OVERUREN

Wat zijn vrijwillige overuren?

Vrijwillige overuren zijn extra uren die een werknemer verondersteld wordt vrijwillig te presteren boven op zijn normale uurrooster, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Wat is er veranderd?

Het aantal vrijwillige overuren is sinds 1 april 2026 uitgebreid tot 360 uur per jaar, zonder noodzaak tot motiveer- of verplichte inhaalrust - 240 van deze uren leveren geen overloon op.

Voor de horecasector is het aantal vrijwillige overuren verhoogd tot 450, waarvan 360 zonder verplicht overloon.

Bovendien geldt voor 240 van die uren (360 in de horeca) een afwijkend sociaal en fiscaal regime, waardoor ze zonder sociale bijdragen en personenbelasting worden uitbetaald.

Kan je verplicht worden om zo'n vrijwillige overuren te presteren?

Nee, dat kan niet. Je mag geen nadelige gevolgen ondervinden als je weigert zulke vrijwillige overuren te presteren. Behalve die bepaling is er in de reglementering echter niets concreets voorzien op het vlak van bescherming tegen nadelige behandeling of ontslag.

Als je bovendien via een schriftelijke overeenkomst aangegeven hebt dat je zo'n vrijwillige overuren wil presteren, en je wil dit niet langer doen, dan kan je het akkoord maar opzeggen mits een opzeggingstermijn van een maand (in onderling akkoord kan de overeenkomst onmiddellijk beëindigd worden).

ONZEKERE CONTRACTEN (DEELTIJD-CONTRACTEN & OPZEGTERMIJNEN)

Wat is er veranderd voor de opzegtermijnen?

In de eerste zes maanden van een contract bedraagt voor zowel de werkgever als de werknemer de opzegtermijn nog slechts één week. In feite heeft de regering-De Wever daarmee de proefperiode opnieuw ingevoerd – van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die starten vanaf 1 augustus 2026. Dit betekent dat elke werknemer die in dienst treedt, ook al is dat met een contract van onbepaalde duur, tijdens de eerste zes maanden makkelijker ontslagen kan worden.

Daarnaast heeft de regering ook een nieuwe regeling ingevoerd waarbij, in geval van ontslag door de werkgever, voor alle nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 juni 2026 een maximale opzegtermijn van 52 weken geldt. Dit betekent dat, ongeacht de anciënniteit van de werknemer, de te presteren opzegtermijn nooit langer zal zijn dan één jaar en de te betalen ontslagvergoeding daardoor nooit hoger dan het equivalent van één jaarloon (los van eventuele beschermingsvergoedingen).

Beide maatregelen zijn cadeaus op maat van de werkgever, waarbij de werknemer zich telkens aan het incasserende eind bevindt en dus meer onzekerheid ervaart over zijn bestaan.

Wat is er veranderd voor deeltijdcontracten?

De basisvoorwaarde dat een deeltijds contract nooit minder mag bedragen dan 1/3e van een voltijds contract, is geschrapt. De regel is nu dat een deeltijds contract nooit minder mag bedragen dan 1/10e van

een voltijds contract. Dit maakt deeltijds werk nog onzekerder.

Bovendien treft deze maatregel vooral vrouwen, die vaker deeltijds werken, mede doordat ze vaker zorgtaken opnemen in de privésfeer.

NACHTARBEID

Wat is er veranderd voor nachtarbeid?

Het algemene (weliswaar eerder theoretische) verbod op nachtarbeid is afgeschaft.

Daarnaast werd de definitie van nachtarbeid (20u – 6u) voor een nieuw gecreëerde groep sectoren gewijzigd. Voor die nieuw gecreëerde groep 'distributie en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce' geldt dat nachtarbeid pas vanaf 23 uur begint in plaats van 20 uur.

Binnen die nieuw gecreëerde groep, zullen nieuwe werknemers pas vanaf 23 uur extra verloning mogen verwachten, in tegenstelling tot vanaf 20 uur zoals voordien het geval was.

De oude nachtpremie blijft wel behouden voor wie deze al kreeg – hoewel er een uitzondering is voor bedrijven in 'economische moeilijkheden'. Een vage term die uitnodigt tot misbruik?

Het is reeds wetenschappelijk aangetoond dat nachtarbeid nefast is voor de gezondheid en voor het privéleven. De extra verloning die ertegenover staat, is dan ook allesbehalve een overbodige luxe.

ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSTIJD

Wat betekent de annualisering van de arbeidstijd?

Nog niet in wetgeving gegoten, maar wel al opgenomen in een voorontwerp van wet: de annualisering van de arbeidstijd, ook wel 'accordeonwerkuren' genoemd. De arbeidstijd wordt niet langer per week bekeken, maar op jaarbasis. In drukke periodes kan men je verplichten om meer uren te presteren, terwijl die extra gepresteerde uren in rustigere periodes worden ingehaald.

Waarom is dit geen goed idee?

Voor werknemers die verschillende deeltijdse jobs combineren of willen combineren, wordt dat zo goed als onmogelijk, omdat de uurroosters minder voorspelbaar worden.

Bovendien maakt deze wetgeving het presteren van overuren, en het verkrijgen van de daarbij behorende verloning, quasi onmogelijk. Een voltijdse werknemer kan volgens onze berekeningen tot € 1.500 per jaar mislopen.

Bovendien mag niet vergeten worden dat het je werkgever is die in zo'n systeem bepaalt wanneer er juist meer of minder gewerkt wordt. Zelf heb je er niets over te beslissen. Zeg maar vaarwel tegen je werk-privé balans!