



SOCIAAL AKKOORD VOOR DE LAND- EN TUINBOUW

Op 23 oktober bereikten de sociale partners in het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf en voor de Landbouw een eerste overeenstemming over de inhoud van het sociaal akkoord 2013-2014. De gemaakte afspraken zijn ondertussen opgenomen in een protocolakkoord dat van toepassing is op alle werkgevers die ressorteren onder het P.C. voor het Tuinbouwbedrijf (tuinbouw in het algemeen en de tuinaanleg) en de Landbouw, en hun werknemers. Wij denken dat het een goed akkoord is. Er zijn heel wat belangrijke dossiers verlengd en bovendien is er slechts een zeer beperkte meerkost, namelijk van 0,025% berekend over de hele duur van het akkoord 2013-2014.

.....
Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

De onderhandelingen hebben deze keer erg lang geduurd. In de beginperiode was er heel wat onduidelijkheid in verband met de mogelijke meerkost van het dossier arbeider-bediende. Het is pas sinds september duidelijk dat er degelijke recurrente compensaties zullen komen voor de werkgevers van arbeiders. Daarnaast is er ook het KB inzake de 0%-loonnorm waaraan wij ons als werkgevers strikt wilden houden.

Veiligheid en arbeidspreventie

De sociale partners van de land- en tuinbouw willen in de toekomst meer aandacht besteden aan de veiligheid op de bedrijven en aan de preventie van arbeidsongevallen. In de loop van 2014 zal er een preventiecel voor heel België worden opgericht die ressorteert

teert onder de federale sociale partners. Via EDU+ en Mission Wallonne des secteurs verts kan het vormingsaanbod ook worden afgestemd op de vastgestelde noden op het terrein. Teneinde de opstart van deze preventie-activiteit mogelijk te maken en te kunnen financieren, is er in toepassing van het KB van 26 september 2013 (KB waarbij bepaalde categorieën van werkgevers worden vrijgesteld van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van tijdelijke werkloosheid en de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen) een aanvraag ingediend bij de minister van Werk.

In de komende periode zullen de sociale partners aan het luik preventie meer concrete inhoud geven. Bij een positief antwoord komen er middelen

vrij om mensen aan te werven die op de bedrijven een screening kunnen doen rond de mogelijke risico's op ongevallen.

Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers

De sociale partners in de land- en tuinbouw starten vanaf 2014 een initiatief waarbij een bijzondere aandacht wordt besteed aan het behoud van de tewerkstelling van oudere werknemers in de land- en tuinbouwsectoren. Via het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers zullen opleidingen worden voorzien waardoor oudere werknemers via cursussen preventie tegen ongevallen en ergonomie, coaching van jonge werknemers, weerbaarheid op de arbeidsmarkt ... langer aan de slag kunnen blijven, evenwel



▲ De afspraken van het sociaal akkoord 2013-2014 zijn opgenomen in een protocolakkoord dat op 23 oktober werd ondertekend.

zonder dat de betrokken werknemers verplicht kunnen worden tot deelname.

Er zal een werkgroep worden opgericht die in de loop van 2014 zal komen tot een voorstel met een recurrente vorm van financiering voor de periode vanaf 2015. In deze context zal de werkgroep proberen te komen tot betere en meer accurate gegevens inzake de leeftijdsstructuur van de werknemers in de land- en tuinbouw, in combinatie met de anciënniteit in de sector en/of in de onderneming.

Ondertussen wordt vanaf 2014 via EDU+ en Mission Wallonne een aangepast vormingsaanbod uitgewerkt gericht op oudere werknemers. Daarnaast wordt vanaf 2014 voorzien dat:

- Werknemers +45jaar met 10 jaar anciënniteit in de sector 1 dag worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.
- Werknemers +50 jaar met 15 jaar anciënniteit in de sector 2 dagen worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.
- Werknemers +55 jaar met 15jaar anciënniteit in de sector 3 dagen worden vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.

De dagen vrijstelling van prestatie (loon + sociale bijdragen werkgever) worden in 2014 ten laste genomen uit de middelen die in de sociale fondsen voorzien zijn voor brugpensioen. Het betreft hier extra dagen, gefinancierd

door het Sociaal Fonds. Dit betekent dat zij niet in de plaats mogen komen van eventuele bestaande dagen of initiatieven op ondernemingsvlak. Voor werknemers van +65 jaar komt het Sociaal Fonds niet tussen in de financiering van de voorziene dagen. In de op te richten werkgroep wordt de toepassing van deze eenmalige regeling voor 2014 geëvalueerd. Dit plan gericht op oudere werknemers houdt enerzijds in de oudere werknemers weerbaarder te maken, en anderzijds hen ook de mogelijkheid te geven wat extra vorming te volgen door de extra vrije tijd. Daardoor zal er minder gebruik worden gemaakt van brugpensioen. Dit kost aan de werkgevers niets omdat deze dagen betaald worden uit de reserves brugpensioen. Dit is een experiment voor 2014 dat in het gunstige geval verlengd wordt voor de volgende jaren.

Outplacement

De sociale partners in de land- en tuinbouw hebben enkele jaren geleden gekozen voor een sectorale invulling van de verplichting inzake outplacement waaraan de werkgever moet voldoen bij ontslag van werknemers van +45jaar met ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit. Hierbij wordt vooral de nadruk gelegd op een kwalitatief hoogstaand aanbod inzake outplacement dat gericht is op een snelle en efficiënte herplaatsing van de werknemer. Outplacement in de land- en tuinbouw wordt van dicht-

bij gevolgd door de sociale partners via EDU+ en *Mission Wallonne des secteurs verts* die alle dossiers individueel opvolgen.

Er wordt afgesproken om de financiering van outplacement voor de werknemers van +45jaar via de middelen van de sociale fondsen, a rato van 80% voor de sectoren Landbouw en Tuinaanleg en a rato van 60% voor de Tuinbouw algemeen, structureel te verlengen. Dit houdt concreet in dat een individuele werkgever in de land- en tuinbouw zelf niets moet doen wat outplacement betreft. Bovendien worden de kosten grotendeels gesolddariseerd.

Een werkgroep zal de impact van de nieuwe outplacementregeling, die in werking treedt ingevolge het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden, onderzoeken. Zij zal ook nagaan of hiervoor een collectieve en sectorale opvolging en begeleiding mogelijk is.

Tweede pensioenpijler

In het vorige protocolakkoord (2011-2012) was al afgesproken dat in het akkoord 2013-2014 een bijkomende premie voor de aanvullende pensioenvorming zou worden voorzien van 0,10%. De ingangsdatum moest nog worden bepaald. Verwijzend naar structurele verankering van de bestaande regeling inzake outplacement, wordt afgesproken om een bijdrageaanpassing voor het aanvullend pensioen te voorzien van 0,25%. Als wij rekening houden met de toezegging van 0,10% die al gebeurd was in 2011, en als wij de kostenbesparing van het outplacement aftrekken, bedraagt de reële meerkost slechts 0,10%.

Rekening houdend met de economisch moeilijke omstandigheden waarmee sommige sectoren vandaag geconfronteerd worden, wordt afgesproken om de aanpassingen inzake de tweede pensioenpijler te laten ingaan vanaf 1 juli 2014. Door het feit dat deze bijdrage pas ingaat op 1 juli 2014 is er slechts een reële bijdrageaanpassing voor een semester op de vier.

Een aanpassing van 0,10% wordt voorlopig voorzien tot 30 juni 2015 wegens de onzekere economische situatie in de sector. Bij ontstentenis van een andere afspraak onder de sociale partners voor 30 juni 2015, loopt deze

bijdrage door voor een onbepaalde duur.

.....
“Door het afsluiten van twee nieuwe arbeidsduurregelingen in de tuinbouw wordt niet alleen de bestaande regeling geactualiseerd, maar kunnen werkgevers ook beter inspelen op de drukte van het moment.”
.....

Arbeitsduurregeling

De bestaande cao's inzake arbeidsduur voor de ondernemingen die ressorteren onder de Tuinbouw-Algemeen en Tuinaanleg worden geactualiseerd in die zin dat de referentieperiode van 1 jaar alleen nog suppletief vermeld wordt in de sectorale cao. Op ondernemingsvlak kan een andere referentieperiode worden vastgesteld.

Voor de **tuinaanleg** wordt de bestaande cao inzake de arbeidsduur ook geactualiseerd, in die zin dat er in de toekomst nog vier mogelijkheden kunnen worden toegepast:

- Effectieve wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week zonder compensatiedagen (uurloon uitgedrukt in het stelsel van 38 uur/week).
- Effectieve wekelijkse arbeidsduur van 40 uur met 12 onbetaalde compensatiedagen (uurloon uitgedrukt in het stelsel van de 38 uur/week).
- Effectieve wekelijkse arbeidsduur van 39 uur met 6 onbetaalde compensatiedagen (uurloon uitgedrukt in het stelsel van de 38 uur/week).
- Effectieve wekelijkse arbeidsduur van 39 uur met 6 betaalde compensatiedagen (uurloon uitgedrukt in het stelsel van de 39 uur/week).

De keuze die men maakt op ondernemingsvlak moet worden opgenomen in het arbeidsreglement en in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien dit niet het geval is, wordt verondersteld dat de werknemer wordt tewerkgesteld en betaald in het stelsel van 38

uur/week. Door het afsluiten van twee nieuwe arbeidsduurregelingen in de tuinbouw wordt niet alleen de bestaande regeling geactualiseerd, maar kunnen werkgevers ook beter inspelen op de drukte van het moment.

Specifieke punten voor de Tuinaanleg

Voor de tuinaanleg wordt het volgende afgesproken in verband met een aantal specifieke punten:

- Inzake de vraag om op bepaalde plaatsen (collectieve parkings, bedrijvenszones) waar de hele week voertuigen geparkeerd staan, het onderhoudswerk op zaterdag te kunnen uitvoeren, zal een procedure worden uitgewerkt op ondernemingsvlak en een validatie door het paritair comité rekening houdend met de mogelijkheden voorzien in het reglementair kader.
- De vraag om de regeling in verband met de mobiliteitsvergoeding te verfijnen, wordt besproken in een werkgroep aan de hand van concrete voorbeelden uit de praktijk.
- De CAO inzake de functieclassificatie wordt aangepast in die zin dat een aantal jaren anciënniteit niet automatisch resulteert in een aanpassing van de functiebenaming. Het loon wordt wel aangepast overeenkomstig de huidige bepalingen van de CAO.
- Inzake de aflopende 0,10% ter ondersteuning en ter promotie van het sociaal overleg, zal de verlenging voor eind 2013 doorgevoerd worden en zal een werkgroep voor het einde van het jaar komen tot een concreet voorstel in verband met een mogelijke aanpassing van de maatregel.

Overige punten

In het kader van dit ontwerp van protocolakkoord wordt er afgesproken dat met ingang van 1 januari 2014:

- De fietsvergoeding verhoogd wordt naar het fiscaal vrijgesteld bedrag (0,22 euro/km).
- De syndicale premie vanaf 2015 verhoogd wordt naar het fiscaal vrijgesteld maximum bedrag vanaf 1 januari 2015.
- Voor ondernemingen met een syndicale delegatie het syndicaal verlof bepaald wordt op 10 dagen per

mandaat/jaar. De Cao wordt in dit verband aangepast.

- Vanuit het paritair comité wordt aanbevolen dat ondernemingen die dat wensen, op ondernemingsvlak een bonusplan kunnen uitwerken overeenkomstig cao 90.
- Inzake de vergoeding voor langdurige ziekte worden profylactisch verlof en lactatieverlof gelijkgesteld met arbeidsongeschiktheid.
- Er wordt een cao inzake medisch brugpensioen afgesloten (basis cao 105).
- Werknemers hebben recht op een maaltijdcheque op de dagen waarop zij betaald educatief verlof opnemen.

Verlengingen

In het kader van dit akkoord 2013-2014 zullen onder meer ook de akkoorden in verband met de volgende onderwerpen worden verlengd:

- Cao's inzake vorming: er kan vorming worden voorzien voor de werknemers in de land- en tuinbouw en de loonkost wordt aan de werkgevers terugbetaald a rato van 100 uur(loon + sociale bijdragen).
- Cao's inzake de risicogroepen: elke werkgever in België betaalt in elk geval 0,10% aan de RSZ ten behoeve van de risicogroepen. In het geval er een sectorale cao bestaat, kan de integrale opbrengst van deze bijdrage teruggestort worden aan het Sociaal Fonds. Wij hebben al jaren een dergelijke cao. Met de middelen die op die manier terugvloeiën kan het Sociaal Fonds tewerkstellingspremies toekennen aan die werkgevers die een werknemer in dienst nemen uit de risicogroepen.
- Cao's inzake brugpensioen: ingevolge onze afspraken inzake brugpensioen neemt het Sociaal Fonds alle verplichtingen van de werkgever over in het geval van brugpensioen.
- Regeling inzake de afwijking met betrekking tot de verwittigingsstermijn voor deeltijdsen: in de algemene wetgeving geldt er een verwittigingstermijn van 5 werkdagen. Dit is zeer moeilijk toepasbaar in de tuinbouw. Vandaar komt er een regeling waardoor de werkgever van deeltijdse werknemers maar 48 uur vooraf een nieuw uurrooster moet melden.■