



## PLAN VOOR OUDERE WERKNEMERS VERLENGD TOT EIND 2016

In het paritair comité voor het Tuinbouwbedrijf werden op 26 april ll. in verband met het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers concrete afspraken gemaakt om de regeling te verlengen tot eind dit jaar. Over de regeling die vanaf 2017 en eventueel daarna kan worden toegepast moet dit jaar nog verder onderhandeld worden alsook bij de besprekingen over de cao 2017-2018. Voor 2016 betekent dit dat het werkgelegenheidsplan sinds 1 mei kan worden toegepast. De brieven zijn naar de werkgevers en de betrokken werknemers verstuurd.

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

In december 2015 werden de onderhandelingen voor het akkoord 2015-2016 afgerond. In een sociale onderhandeling wordt altijd gezocht naar een evenwicht.

Voor de werkgevers was het bijvoorbeeld zeer belangrijk dat de bestaande regeling inzake outplacement werd verlengd. Wanneer een werknemer ouder dan 45 jaar ontslagen wordt, moet er begeleiding worden voorzien opdat deze werknemer zo snel mogelijk terug aan het werk zou kunnen. In de tuinbouw wordt 60% van de kosten van outplacement niet gedragen door de betrokken werkgever zelf maar door het Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf. Dit houdt concreet in dat de werkgever enkel 40% van de reële kosten van het outplacement ten laste moet nemen. Het was belangrijk dat deze regeling verlengd zou kunnen worden tot eind 2016.

Daarnaast was het voor de werkgevers ook belangrijk dat de bestaande afspraken inzake vorming en opleiding zouden kunnen worden verlengd: wanneer een werknemer deelneemt aan een cursus die georganiseerd wordt door onze vormingsstructuren (EDU+ voor Vlaanderen), dan ontvangt de werknemer wel zijn normale loon vanwege de werkgever, maar de loonkosten (loon + sociale bijdragen) worden integraal aan de werkgever terugbetaald.

Er is dus wat vorming in de land- en tuinbouw betreft een zeer lage drempel aangezien er voor de werkgevers geen kosten aan verbonden zijn. In het protocolakkoord 2013-2014 werd aangekondigd dat de sociale partners vanaf 2014 ook een initiatief zouden starten waarbij bijzondere aandacht zou worden besteed aan het behoud van de

tewerkstelling van oudere werknemers in de land- en tuinbouw. Er werd dan ook voor het jaar 2014 een systeem uitgewerkt voor werknemers van 45 jaar en ouder.

### **Vormingsaanbod oudere werknemers**

In het paritair comité werden op 26 april ll. in verband met het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers afspraken gemaakt voor het jaar 2016. Dit houdt dan in dat dit werkgelegenheidsplan sinds 1 mei kan worden toegepast op het terrein.

Via EDU+ (Vlaanderen) werd een specifiek vormingsaanbod uitgewerkt dat gericht is op de doelgroep van de werknemers vanaf 45 jaar met ten minste 10 jaar anciënniteit in de sector. Dit vormingsaanbod geeft aan deze werknemers de mogelijkheid om langer aan het werk te blijven door het volgen

van een of andere opleiding. In het specifieke vormingsaanbod komen onder meer de volgende thema's aan bod: ergonomie, gezond leven en bewegen, persoonlijke vaardigheden, mentorschap, ICT-initiatie en transport.

Het besef moet groeien dat iedereen middels een aangepaste benadering en omkadering in zijn of haar onderneming langer aan het werk zou moeten kunnen blijven. Dit zal een werk van lange adem zijn, maar het is wel belangrijk dat wij in de land- en tuinbouwsector het goede voorbeeld geven. We starten ook een sensibiliseringscampagne die gericht is naar alle werknemers die in de sector actief zijn.

**Belangrijke opmerking:** Er is in hoofdte van de werknemers evenwel geen verplichting om aan deze opleidingen deel te nemen. Dat hebben de vakbonden niet willen aanvaarden. Zoals we hierna zullen zien, kan een werknemer van 45 jaar of ouder die voldoende anciënniteit heeft in de sector, er ook voor opteren om op de afgesproken dagen thuis te blijven of iets anders te doen. De werkgeverszijde vindt het nochtans zeer belangrijk dat we kennis en knowhow van oudere werknemers verbeteren en hen te laten maken met nieuwe maatschappelijke evoluties of moderne technieken.

We moeten vaststellen dat de toepassing van het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in 2014 vooral is opgenomen in vrije tijd. Voor ons, werkgevers, kan dit niet de bedoeling zijn. We zullen in 2016 het vormingsaanbod extra promoten en er komt nog voor de zomer van 2016 een bijzonder overleg om de principes en de krachtlijnen af te spreken voor het geval deze regeling voor oudere werknemers opnieuw verlengd zou worden voor de periode 2017-2018.

#### Extra dagen voor vorming of vrije tijd

In het werkgelegenheidsplan krijgen oudere werknemers dus de nodige tijd om deel te nemen aan de voorziene opleidingen. Zij kunnen er evenwel ook voor opteren om op deze dagen iets anders te doen of om gewoon vrij te nemen.

Het volgende is voorzien voor 2016:

>> Werknemers van 45 jaar en ouder én die 10 jaar anciënniteit hebben in de sector worden 1 dag in 2016 vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.

>> Werknemers van 50 jaar en ouder én die 15 jaar anciënniteit hebben in de sector worden 2 dagen in 2016 vrijge-

steld van prestatie met behoud van loon.

>> Werknemers van 55 jaar en ouder én die 15 jaar anciënniteit hebben in de sector worden 3 dagen in 2016 vrijgesteld van prestatie met behoud van loon.

“Een specifieke opleiding voor oudere werknemers in de land- en tuinbouw kan een belangrijke impact hebben bij het langer aan het werk houden van +45-jarigen”

Het plan is tot nu toe alleen toegepast voor het jaar 2014. Voor 2015 was er geen regeling aangezien de cao-besprekingen pas na de zomer van 2015 zijn opgestart. Aangezien er voor de periode 2015-2016 eind december 2015 pas een akkoord is afgesloten, en de cao nu pas in april 2016 ondertekend is, werd er met het oog op de continuïteit voorzien dat de dagen die betrekking hebben op het jaar 2015 ook in het jaar 2016 kunnen worden opgenomen. Dit houdt in dat de werknemers tegen het einde van dit jaar zowel de dagen waarop zij aanspraak konden maken voor 2015 én voor 2016 kunnen opnemen. Gedurende de voorziene dagen kunnen de werknemers deelnemen aan één van de cursussen uit het specifieke vormingsaanbod of iets anders doen.

**Betaling van deze dagen:** geen kosten voor de werkgever. De voorziene dagen voor 2015 en 2016, die in de loop van 2016 moeten worden opgenomen, zullen initieel door de werkgever worden betaald. Het is daarom belangrijk dat de dagen die door de 45-plusers worden opgenomen ook uitdrukkelijk met een afzonderlijke code op de loonbon (de maandelijkse loonafrekening) worden vermeld zodat deze dagen duidelijk herkenbaar zijn. Als de maand afgelopen is, kan de werkgever een kopie van de loonbon bezorgen aan het Waarborg en Sociaal Fonds. Het brutoloon en de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen zullen volledig ten laste genomen worden door het Sociaal Fonds. De loonkosten worden bijgevolg volledig aan de werkgever terugbetaald. Er is dus voor de betrokken werkgever geen enkele kost in verband met deze extra dagen en deze afspraak is ook verlengd tot eind 2016. De terugbetaling aan de werkgever gebeurt via de middelen uit de reserves voor het brugpensioen want wij gaan er immers

van uit dat via dit initiatief brugpensioen wellicht minder zal worden toegepast in de land- en tuinbouwsector.

#### Afspraken enkel geldig tot eind 2016:

een eventuele verlenging van deze regeling wordt besproken tijdens de sociale onderhandelingen voor 2017-2018. Vooraf zal er nog een bespreking onder de sociale partners van de sector land- en tuinbouw plaatsvinden met de bedoeling een aantal afspraken te maken opdat bij verlenging er effectief een groter gedeelte van de voorziene dagen aan de voorziene vorming of opleiding wordt besteed.

#### Praktische uitwerking van het plan voor 2016

De werkgevers hebben de nodige informatie gekregen van het bevoegde Sociaal Fonds in verband met de procedure die moet worden gevolgd om de terugbetaling van de loonkosten te kunnen verkrijgen. In deze brief zal ook een lijst worden toegevoegd van de werknemers die in de onderneming tewerkgesteld zijn en die vallen onder het werkgelegenheidsplan. Per werknemer is ook vermeld hoeveel dagen hij of zij in 2016 kan opnemen. Wie aangaande dit vormingsaanbod nog bepaalde vragen heeft, kan aanvullende informatie krijgen bij EDU+.

Zoals reeds hoger aangehaald is het van groot belang dat de dagen die voor oudere werknemers worden opgenomen met een afzonderlijke code op de loonbon worden vermeld.

Wij zijn ervan overtuigd dat een specifieke regeling voor oudere werknemers in de land- en tuinbouw in de komende jaren een belangrijke impact kan hebben bij het langer aan het werk houden van +45-jarigen. Het zal evenwel noodzakelijk zijn dat voor deze groep van werknemers de voorziene dagen niet alleen in vrije tijd worden opgenomen maar dat er ook een aanzienlijk gedeelte besteed wordt aan het volgen van een aangepaste vorming of opleiding of aan andere nuttige initiatieven. ■

