



NIEUW SOCIAAL AKKOORD IN DE LAND- EN TUINBOUW TOT EIND 2016

Het is een traditie geworden dat er om de twee jaar in de sectoren onderhandeld wordt met het oog op een sociaal akkoord. Dat heeft vooral te maken met het feit dat ook om de twee jaar op interprofessioneel niveau onderhandeld wordt tussen de Belgische sociale partners (en Boerenbond neemt aan deze besprekingen deel) om te komen tot een interprofessioneel akkoord (IPA). De regering had al bepaald dat er voor 2015 geen marge was voor onderhandelingen in de sectoren en de ondernemingen. Op 30 januari 2015 kwam een ontwerp van IPA tot stand dat voor 2016 een beperkte marge voorzag. Dit ontwerp is uiteindelijk niet door alle vakbonden goedgekeurd. De regering heeft voor 2016 wel dit voorontwerp van IPA overgenomen en in reglementaire teksten vertaald. Omdat er alleen een beperkte marge was voor 2016 zijn de sociale onderhandelingen in de meeste sectoren slechts vrij laat op gang gekomen. We blijven in deze bijdrage even stilstaan bij de belangrijkste onderdelen van het sociaal akkoord voor de groene sectoren voor de periode 2015-2016.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

De onderhandelingen met het oog op een interprofessioneel akkoord in het najaar 2014 en in het begin van 2015 kunnen natuurlijk niet los worden gezien van de opstart van de regering-Michel I. De regering had aangekondigd om iets te willen doen aan de loonkostenhandicap. Eind 2014 bedroeg de loonkostenhandicap van de Belgische ondernemingen, te rekenen vanaf 1996, 2,9% in vergelijking met de drie buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland. Vandaar was in het regeerakkoord reeds een belangrijke vermindering van de sociale bijdragen voor de werkgevers voorzien voor de komende jaren. Ondertussen is die vermindering van de sociale bijdragen nog verfijnd en verder uitgewerkt in het taxshiftakkoord. Vanaf 1 april 2016 komt er een belangrijke vermindering van de werkgeversbijdragen. Dit wordt nog versterkt vanaf 1 januari 2018.

Daarnaast was er ook een bevrozing van het indexeringssysteem gepland. Deze wetgeving is ondertussen

ook in werking getreden: in alle sectoren zullen de lonen ten belope van 2% niet geïndexeerd worden. Deze wet is pas op 1 mei 2015 in werking getreden: het is om deze reden dat de lonen in de land- en tuinbouw op 1 januari 2016 nog met 0,47% zijn geïndexeerd. Maar ook in onze sectoren zal er een indexbevrozing zijn van in totaal 2%. Door de belangrijke socialebijdragenvermindering en de niet-indexering a rato van 2% zullen de loonkosten in de ondernemingen reëel dalen en zal de competitiviteit van onze bedrijven in de komende periode verbeteren.

Maximale marge voor de onderhandelingen

In het ontwerp van interprofessioneel akkoord was dus voorzien dat er voor het jaar 2015 geen marge was voor de onderhandelingen. Voor het jaar 2016 was er een marge bepaald van 0,50% in termen van loonkosten (dat stemt overeen met 0,37% van het brutoloon) én een bijkomende marge van 0,30% die in een netto stijging kon worden ingevuld. Het is zo dat dit marges zijn die het voorwerp moeten uitmaken van de sociale onderhandelingen in de sectoren.

Invulling van de marges in de land en tuinbouw

Het was voor ons zeer belangrijk om ook in de groene sectoren opnieuw een sociaal akkoord te hebben voor de periode 2015-2016. Daarnaast moesten wij er ook rekening mee houden dat in heel wat subsectoren van de land- en tuinbouw de economische situatie niet zo gunstig is. Dit is niet alleen het geval in de sectoren die vaak in de media komen zoals de varkenssector en de melksector, maar ook bijvoorbeeld in de fruit- en de

groenteteelt, die nog altijd te lijden hebben onder de boycot van Rusland. Ten slotte geeft ook de sierteeltbarometer van het AVBS aan dat het ook in de bloemisterij, de boomkwekerij en zelfs in de tuinaanleg momenteel zeer moeilijk is.

De sociale onderhandelingen zijn deze keer dan ook vrij moeizaam verlopen. Uiteindelijk hebben we op 16 december 2015 dan toch een voorontwerp van sociaal akkoord kunnen afsluiten. In de vergadering van het paritair comité van woensdag 6 januari jongstleden is dit akkoord bevestigd en gefinaliseerd.

Wat de invulling van loonmarge betreft hebben wij een akkoord bereikt over de volgende aspecten:

- > De werkgeversbijdrage voor de tweede pensioenpijler zal vanaf 1 juli 2016 verhoogd worden met 0,15%.
- > Vanaf 2016 wordt op 1 juli aan de reguliere werknemers in de land- en tuinbouw een forfaitaire premie uitbetaald van 55 euro. Deze premie is identiek voor alle looncategorieën en is ook onderworpen aan sociale bijdragen. Op ondernemingsvlak kan er desgevallend afgesproken worden om een alternatief af te spreken, bijvoorbeeld door een verhoging met 0,5 euro van het dagbedrag dat geldt bij de toekenning van maaltijdscheques.
- > Voor de seizoenwerknemers is er vanaf 2016 ook een beperkte verhoging voorzien: in de tuinbouwsector dient er na 50 dagen seizoenarbeid een forfaitaire premie van 10 euro betaald te worden en in de landbouwsector een forfaitaire premie van 5 euro na 25 dagen seizoenarbeid.
- > Daarnaast is er ook afgesproken om de bestaande aanvullingen bij tijdelijke werkloosheid, die voorzien waren in nog oude cao's van de jaren 70, te harmoniseren en eenduidiger te maken. De aanvullende vergoeding zal in alle subsectoren op 3 euro worden gebracht.

IN HET NIEUWE SOCIAAL AKKOORD ZIJN EEN AANTAL BELANGRIJKE AFSPRAKEN GEMAAKT DIE ZULLEN LEIDEN TOT MEER RECHTSZEKERHEID.

Wij zijn ervan overtuigd dat met de invulling van bovenstaande wij een verdedigbaar en verantwoord sociaal akkoord hebben afgesloten. De gemaakte afspraken hebben natuurlijk ook op een aantal andere zaken betrekking. In elk akkoord worden ook een aantal regelingen verlengd en ook enkele nieuwe thema's besproken. Op die manier wordt uiteindelijk een evenwicht bereikt.

Andere onderdelen van het sociaal akkoord

In het sociaal akkoord zijn ook een aantal afspraken opgenomen waarover in de komende periode nog verder overleg onder de sociale partners of met bepaalde overheden nodig zullen zijn.

Wij overlopen hierbij de belangrijkste punten die in de komende maanden verder zullen worden uitgewerkt:

- > De nieuwe functieclassificatie voor de sectoren boomkwekerij, fruitteelt en groenteteelt wordt ingevoerd in 2016. Dit houdt in dat de huidige categorieën van ongeschoolden, geoefenden en geschoolden overgaan naar respectievelijk de tweede, derde en vierde categorie. In een werkgroep wordt de redactie van de tekst van de functieclassificatie nog geverifieerd (onder meer de impact op de tekst van de schrapping van de eerste categorie) en wordt ook de impact op het terrein van de overgang van de oude naar de nieuwe functieclassificatie opgevolgd met oog op het respect van de neutraliteit wat de loonbetaling betreft, zowel voor de werkgevers als de werknemers. Dezelfde principes zullen ook gehanteerd worden voor de functieclassificatie voor de landbouwsector (PC 144).
- > Er wordt door de sociale partners samen bij de overheid geijverd opdat in de toekomst alle geldbewegingen tussen werkgever en werknemer (dus bijvoorbeeld ook de aanrekeningen voor logement, verwarming, verlichting) op de loonbon zouden kunnen worden vermeld en dit met het oog op de rechtszekerheid, de transparantie en het voorkomen van misbruiken. Dit is zeer belangrijk voor bedrijven met seizoenpersoneel die bijvoorbeeld huur aanrekenen of een vergoeding voor verwarming, verlichting enzovoort. Wij willen dat al deze bedragen op de loonberekening kunnen voorkomen en dat men geen twee aparte afrekeningen moet maken.
- > De sociale partners zullen bij de bevoegde beleidsinstanties aandringen om in 2016 voor de groene sectoren te komen tot een gezamenlijk plan inzake preventie van sociale fraude en ter verhoging van de rechtszekerheid voor de werkgevers en de werknemers, en dit samen met de SIOD, de beleidsinstanties en de sectorale sociale partners.
- > De sociale partners zijn het erover eens om de bestaande afspraken inzake ecocheques te vereenvoudigen en dit vanaf de toekenning van de ecocheques voor het jaar 2016: er wordt voorgesteld om alleen nog ecocheques te drukken voor werknemers die ten minste 30 dagen als vaste werknemer gewerkt hebben. Voor diegenen die niet aan 30 dagen komen, wordt het overeenstemmende bedrag door de betrokken werkgever als een premie uitbetaald samen met het loon van de maand december. De werkgevers worden in het voorkomende geval geïnformeerd door het bevoegde sociaal fonds over het uit te keren bedrag. Er wordt eveneens een alternatieve leveringstechniek uitgewerkt waarbij de gedrukte ecocheques gedurende een bepaalde periode ter beschikking worden gehouden van de werkgever in het postkantoor van de woonplaats van de werkgever.

- > Inzake outplacement is er een akkoord om de bestaande regeling, waarbij er een kwalitatief hoogstaand en sectoraal aangeboden outplacementbegeleiding die georganiseerd wordt door de regionale vormingsfondsen EDU+ en Mission Wallonne en waarbij voor de landbouw en de tuinaanleg 4/5 en voor de tuinbouw 3/5 van de kosten worden gesolidariseerd, te behouden en te verlengen. Wanneer de nieuwe regeling inzake outplacement voorzien in de wet inzake het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden van toepassing wordt (en waarbij outplacement, voor zover de opzeggingstermijn 30 weken of meer bedraagt, ook van toepassing wordt voor de -45 jarigen), zullen de sociale partners afspreken hoe deze verruimde regeling in de groene sectoren zal worden toegepast. Dit laatste zal ten vroegste vanaf 2017 moeten worden besproken.
- > Inzake vorming zijn de sociale partners het erover eens om een specifiek vormingsaanbod uit te werken ten gunste van de werknemers en dit met het oog op een betere weerbaarheid op de arbeidsmarkt.
- > De sociale partners zijn akkoord om een specifiek vormingsaanbod uit te werken in het kader van werkbaar werk voor oudere werknemers.
- > De sociale partners zullen voor de bedrijven met 50 en meer werknemers het opstellen van een vormingsplan op ondernemingsvlak promoten en aanmoedigen.
- > Er wordt een gezamenlijke werkgroep opgericht die zal onderzoeken hoe specifieke maatregelen kunnen worden voorgesteld en geïmplementeerd om de tewerkstelling van jongeren (-25 jaar) in de groene sectoren te bevorderen.

Gewaarborgd loon wordt gesolidariseerd

De sociale partners zijn het erover eens dat de werkgevers met ingang van 1 januari 2016 een systeem van solidarisering van het gewaarborgd loon kunnen organiseren bij een privé-ongeval en ziekte en de in dit verband te innen bijdrage kunnen innen via de sectorbijdrage die geïnd wordt door de RSZ. Het is de bedoeling dat de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij het percentage van de sociale bijdrage per Fonds voor Bestaanszekerheid wordt vastgesteld begin 2016 worden aangepast. Het beheer van de middelen en het systeem van solidarisering van het gewaarborgd loon wordt door de werkgevers georganiseerd en dit in een structuur die losstaat van de sociale fondsen. De fondsen figuren enkel als doorgeefluik.

De bedoeling van deze afspraak is dat wij de loonkosten van de bedrijven kunnen stabiliseren. Nu gebeurt het soms dat een onderneming op jaarbasis slechts één geval van arbeidsongeschiktheid heeft en in het jaar daarop meerdere. Dit heeft een grote impact op de loonkosten per gepresteerd uur. Door de betaling van het gewaarborgd loon te solidariseren kunnen we de kosten voor de individuele werkgever neutraliseren. Deze regeling moet nog verder worden uitgewerkt en zal wellicht gelden voor alle werkgevers in de tuinaanleg en voor de bedrijven vanaf 5 of 10 vaste werknemers in de andere sectoren.

Bijzondere punten voor de tuinaanleg

- Er zijn in het akkoord ook enkele bijzondere punten opgenomen die betrekking hebben op de tuinaanlegsector:
- > In een werkgroep van het paritair comité zal worden nagegaan welke vormen (onder meer sociale econo-

mie) van oneerlijke concurrentie er bestaan ten nadele van sommige tuinaanlegbedrijven.

- > In een werkgroep zal nagegaan worden of de arbeidsorganisatie in de bedrijven van de tuinaanleg voldoende mogelijkheden biedt en of er in een voldoende mate kan worden ingespeeld op de noodwendigheden van het ogenblik.
- > In een werkgroep in het paritair comité zal nagegaan worden of er voor de tuinaanlegbedrijven kan worden overgegaan tot een vorm van sociale certificering.
- > In de strijd tegen sociale fraude zullen de sociale partners ook een aantal bijzondere accenten voorstellen voor de tuinaanlegsector onder meer wat de verplichte aanwezigheidsregistratie en de hoofdelijke aansprakelijkheid betreft.

Plan voor oudere werknemers

Er is een akkoord dat de regeling inzake het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, zoals die bestond in 2014, verlengd wordt tot eind 2016. Het gaat over een regeling van een bepaalde duur; de budgettaire impact wordt opgevolgd en de kosten worden ten laste gelegd van de post brugpensioen in de Fondsen van Bestaanszekerheid. Er zullen dus ook in de komende periode geen rechtstreekse kosten zijn voor de individuele werkgevers waarin werknemers ouder dan 45 jaar gebruik maken van dit plan. Aangezien ons sociaal akkoord pas eind december tot stand kwam zullen de dagen die op 2015 betrekking hebben worden toegevoegd aan het krediet van 2016. Het bestaande vormingsaanbod voor oudere werknemers wordt aangepast en aangevuld. Voor de bedrijven die reeds een dergelijk plan hebben op ondernemingsvlak moet in een werkgroep bekeken worden of de bestaande regeling kan verrekend worden met de sectorale afspreken.

Er komt dit jaar een technische werkgroep die zal onderzoeken welke concrete acties genomen kunnen worden of welke ideeën gelanceerd kunnen worden om oudere werknemers ervan te overtuigen aan te sluiten bij of deel te nemen aan initiatieven (hieronder vallen onder meer de specifieke vormingsinitiatieven voor oudere werknemers) die genomen worden gericht op oudere werknemers. De werkzaamheden van deze werkgroep zullen aan bod komen bij de evaluatie van het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers over de periode 2015-2016.

Verruimde flexibiliteit voor deeltijdsen

Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn met een variabel uurrooster en een wekelijkse arbeidsduur van ten minste 24 uur per week wordt het intern krediet aan meeruren opgetrokken van 3 uur per week naar 5 uur per week. Dit zal ertoe leiden dat er minder snel voor deze deeltijdse werknemers een overuren-toeslag zal moeten worden betaald. Wij moeten in dit verband nog een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen. De regeling zal voorlopig alleen gelden tot eind 2016. In ondernemingen waar een syndicaal overlegorgaan bestaat moet er ook gesproken worden met dit overlegorgaan. We zijn ervan overtuigd dat is een belangrijke afspraak is die vooral voor de ondernemingen waar nogal vaak gewerkt wordt met deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster een meerwaarde zal betekenen. We zullen hierop later nog terugkomen wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend zal worden. ■



23, 24 & 25 januari 2016 in Roeselare

- Jongveeshow Landbouwscholen
- Agro-Expo Koeparade
- Varkens in the picture
- Pluimvee: Filmpremière Vlaanderens trots

- Aardbeienconours
- Met wortels (carrots) naar de top
- Machinebouw en innovaties in land- en tuinbouw

Meer info op www.agro-expo.be

