

Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007 - 2008

Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid

Brussel, 2 februari 2007

De wereld, de maatschappij en het economisch gebeuren zijn in volle transformatie. De globalisering maar ook de gewijzigde verlangens en wensen van burgers, klanten en ondernemingen doen een toenemende vraag naar houvast ontstaan. De sociale partners wensen met dit interprofessioneel akkoord een bijdrage te leveren tot het doen ontstaan van meer houvast. Een houvast voor de toekomst.

Om hieraan te beantwoorden hebben zij in dit interprofessioneel akkoord twee onderdelen voorzien. Naast een reeks van concrete afspraken omtrent de loons- en arbeidsvoorwaarden, vorming, opleiding en innovatie (deel II) werpen zij ook een reeks ankers uit om het Belgisch economisch en sociaal model beter te kunnen verankeren in de woelige maatschappelijke en economische zee (deel I).

Daarnaast wensen de sociale partners toch nogmaals te benadrukken dat dit IPA ook het resultaat is van een aantal voorafgaande akkoorden. Inderdaad, dit IPA is het vierde belangrijk akkoord dat sociale partners in 2006 hebben gesloten: na de vastlegging van de nieuwe indexkorf in januari, gevolgd door de competitiviteitsverklaring van maart en het septemberakkoord omtrent welvaartsaanpassingen en lastenverlagingen werden eveneens belangrijke akkoorden afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Het onderstaande IPA dient m.a.w. gezien te worden in samenhang met deze eerdere akkoorden. Dit IPA staat m.a.w. in het teken van de uitbouw van een innovatieve en concurrentiële economie ten voordele van kwaliteitsvolle werkgelegenheid.

I. ANKERPUNTEN VOOR DE TOEKOMST

Ankerpunt 1: Loonbarema's

De sociale partners herinneren er de sectoren en bedrijven aan dat op 2 december 2006 de overgangperiode voor de omzetting van de Europese kaderrichtlijn 2000/78/EG een einde heeft genomen.

Zij roepen de sectoren en bedrijven op zich te engageren om de bestaande bezoldigingssystemen met leeftijdsschalen te toetsen aan deze kaderrichtlijn en te onderzoeken welke maatregelen nodig zijn. Zij vragen ook om bij de aankomende sectorale onderhandelingen of uiterlijk begin 2009 de noodzakelijke afspraken te maken om te beantwoorden aan de criteria van deze richtlijn, en erkennen dat de eventuele impact verbonden aan deze mogelijke herziening wordt aangerekend op de loonkostontwikkeling die de sectoren bij het tweejaarlijks sectoraal overleg afspreken in het kader van de interprofessioneel bepaalde loonnorm.

De sociale partners vragen op korte termijn verder overleg met de federale overheid over deze kaderrichtlijn met het oog op een maximale rechtszekerheid voor de overgangperiode, in het bijzonder m.b.t. de algemeenverbindendverklaring van CAO's.

Zij zullen in de schoot van de Nationale Arbeidsraad jaarlijks een voortgangsrapport maken.

Ankerpunt 2 : Genderproblematiek

De sociale partners stellen vast dat de gemiddelde lonen van mannen, respectievelijk van vrouwen in belangrijke mate blijven verschillen. De oorzaken hiervoor zijn veelvuldig.

De sociale partners vragen de sectoren en bedrijven die dit nog niet hebben gedaan hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen.

Zij houden daarbij in het bijzonder rekening met:

- het feit dat eventuele kosten verbonden aan deze herziening worden aangerekend op de loonkostontwikkeling die de sectoren bij het tweejaarlijks sectoraal overleg afspreken in het kader van de interprofessioneel bepaalde loonnorm;
- de instrumenten die hiervoor worden aangereikt vanuit de federale overheid;
- de gunstige ervaringen en beste praktijken in de sectoren die voortgang maakten.

Ankerpunt 3 : Resultaatsgebonden voordelen

De sociale partners stellen vast dat het bestaande Belgisch wettelijk instrumentarium voor de toekenning van niet recurrente voordelen aan het personeel in functie van behaalde resultaten in een onderneming, nauwelijks aanleiding heeft gegeven tot effectief gebruik.

De door de sociale partners georganiseerde conferentie over innovatie heeft inmiddels gewezen op de continue evolutie in de samenstelling van ons economisch weefsel en de eigen dynamiek in de waardecreatie in sommige sectoren, subsectoren en ondernemingen. De behoefte aan meer weerbaarheid van onze economie in de voortdurend wijzigende internationale en conjuncturele context en de behoefte aan voldoende maatschappelijk draagvlak voor werken en ondernemen vereisen dat een evaluatie gemaakt wordt van het bestaande wettelijk kader dat de werknemersparticipatie en winstdeling regelt (wet van 22 mei 2001).

De sociale partners zullen daarom een gemengde commissie samenstellen met vertegenwoordigers van de CRB en de NAR met de opdracht ten laatste op 15 maart 2007 een voorstel voor een voldoende aantrekkelijk en gebruiksvriendelijk instrumentarium te formuleren.

De sociale partners zullen aan de gemengde commissie opdragen de volgende elementen daarbij te betrekken :

- de resultaten in functie waarvan de voordelen worden toegekend moeten objectief meetbaar zijn
- de expertise die nodig is om dit vast te leggen
- de aftrekbaarheid en fiscale en parafiscale vrijstellingen
- de verhouding van voordelen die voor het regime in aanmerking komen t.o.v. het vaste loon van betrokken werknemers
- de procedurele en administratieve werkbaarheid van het regime
- de opportuniteit om het systeem te moduleren per vestiging of afdeling in functie van de respectievelijke doelstellingen.

Ankerpunt 4 : Diversiteit en non-discriminatie

In het kader van het Europese jaar voor gelijke kansen (2007), in het licht van de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt en voortbouwend op hun Gemeenschappelijke Verklaring van 27 maart 2006, roepen de sociale partners alle sectoren en bedrijven op om, in overleg tussen werkgevers en werknemers, afspraken te maken en acties te ondernemen voor een sterkere diversiteit – in al zijn facetten - op de werkvloer. Deze moeten in het bijzonder bijdragen tot een versterkte arbeidsparticipatie van gehandicapten, kortgeschoolden en oudere werknemers en tot gelijke kansen van mannen en vrouwen,...

Zij vragen dat in het bijzonder werk wordt gemaakt van:

- een beleid van non-discriminatie, in overeenstemming met de Europese en nationale rechtsregels en interprofessionele verbintenissen;
- een beleid gericht op evenredige participatie aan de arbeidsmarkt vanuit de sectorale tewerkstellings- en vormingsinitiatieven;
- een versterkte instroom in de bedrijven van werknemers ongeacht hun origine of geardeerdheid, gehandicapten en oudere werknemers, in het bijzonder in de sectoren en bedrijven waar deze groepen ondervertegenwoordigd zijn, met flankerende acties om eventuele weerstanden bij zowel werkgevers als werknemers weg te werken
- gelijke kansen van mannen en vrouwen, op alle niveaus.

Zij vragen de sectoren, bedrijven en werknemers:

- daarbij af te stemmen met en in te spelen op de initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectieve overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners;
- in de rapportering van het sectorale tewerkstellings- en opleidingsbeleid, op een eenvoudige doch adequate wijze, bijzondere aandacht te besteden aan het aandeel van bovenvermelde doelgroepen in de sectorale inspanningen;
- de middelen van de 0.10 % voor de risicogroepen hiervoor doelgericht in te zetten.

De interprofessionele sociale partners willen hierbij het voortouw nemen, in en vanuit de Nationale Arbeidsraad, door de volgende afspraken te maken :

1. Zij herzien, tegen 30 juni 2007, de bepalingen inzake gelijke behandeling van de cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers, met het oog op de uitbreiding tot alle fasen van de arbeidsrelatie.
2. Zij vullen dit tegen 31 december 2007 aan met een rechtszekere basis, vastgesteld door de sociale partners, met het oog op positieve acties door de sociale partners in de sectoren en bedrijven.
3. Zij werken tegen 31 december 2007 een gedragscode uit naar werkgevers en werknemers toe voor het beleid van werving en selectie en hun houding bij sollicitatie, gericht op gelijke kansen van sollicitanten.
4. Zij nemen zich voor de CAO nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te actualiseren.

5. Zij actualiseren de CAO nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden, rekening houdend met de regionalisering van het tewerkstellingsbeleid naar gehandicapten.

Ankerpunt 5 : Preventiebeleid

De sociale partners nemen zich voor naast hun andere initiatieven in dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een CAO af te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed het werk te vermijden. Een alcohol en drugsbeleid in de onderneming zijn absoluut noodzakelijk om verschillende redenen die niet enkel te maken hebben met veiligheid en waakzaamheid maar ook met stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie), pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag), verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevenden, bedrijfscultuur en imago.

Deze CAO dient betrekking te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs):

- preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs)
- regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk
- procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of drugsgebruik
- procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen
- hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben

Ankerpunt 6 : Arbeiders - bedienden

Het voorbije jaar 2006 heeft, op vraag van de sociale partners, een expertencommissie o.l.v. Professor Othmar Vanachter de problematiek van de toenadering tussen de statuten van arbeiders en bedienden onderzocht. Professor Vanachter heeft een tussentijds verslag bij de sociale partners van de Groep van 10 uitgebracht, waarna zij besloten om vanaf januari 2007 verschillende vergaderingen aan deze problematiek te wijden.

II. LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN, FORMING EN INNOVATIE VOOR 2007 – 2008

Naast de bovenstaande ankerpunten hebben de interprofessionele gesprekspartners eveneens de volgende reeks van afspraken gemaakt. Zij hebben zich bij hun gesprekken ondermeer laten leiden door eerder gemaakte afspraken zoals de Competitiviteitsverklaring van 27 maart 2006 en hun gezamenlijk advies omtrent welvaartsaanpassingen en lastenverlagingen van 20 september 2006, ten behoeve van de ontwikkeling van een kwaliteitsvolle tewerkstelling.

1. Loonvorming

Ter gelegenheid van de Competitiviteitsverklaring van 27 maart 2006 spraken sociale partners af om de wet van 1996 tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en bevordering van de tewerkstelling strikter toe te passen, aan de sectoren die dat nog niet hebben gedaan, aan te bevelen om in het kader van het IPA 2007-2008 te onderhandelen over een correctiemechanisme ten einde eventuele loonafwijkingen te vermijden, en om lastenverlagingen niet om te zetten in loonsverhogingen. Zij wensen deze engagementen te herhalen.

De interprofessionele sociale partners zijn het er over eens dat er een goed uitgebalanceerd evenwicht moet gevonden worden tussen enerzijds de beheersing van de loonkostenontwikkeling en anderzijds de koopkracht van de werknemers.

Teneinde in dit IPA een inhaalbeweging te doen op het vlak van de concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen, komen de sociale partners het volgende overeen.

- a. Voor de periode 2007-2008 komen ze, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 26 juli 1996, een indicatieve loonnorm van 5 % overeen. Deze loonmarge bevat de kost van de inflatie en van de loonbarema's.
- b. Daarenboven komen de interprofessionele sociale partners een structurele interprofessionele looncorrectie overeen ten belope van 0,15 % van de totale loonkost. Technisch gezien zal deze correctie met ingang van 1 oktober 2007 gebeuren door een niet-doorstorting door de werkgever van aan de fiscus verschuldigde bedrijfsvoorheffing gelijk aan 0,25 % van de aangegeven bruto-lonen vóór afhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage, zonder dat deze correctie invloed mag hebben op de bedrijfsvoorheffing of belasting van de individuele werknemer.
- c. Om toekomstige loonafwijkingen te vermijden is een maximaal respect voor de afspraken onder a. en b. nodig samen met sectorale correctiemechanismen. In aansluiting op de Competitiviteitsverklaring van 27 maart 2006 herhalen de sociale partners dan ook hun aanbeveling aan de sectoren die dat nog niet hebben gedaan, om in het kader van hun komend sectoraal overleg te onderhandelen over een correctiemechanisme ten einde eventuele loonafwijkingen te vermijden.

2. Minimumloon

Het interprofessioneel bruto gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) werd sinds 1993 bovenop loonindexering niet meer aangepast. Sinds 1996 werd er echter wel een aangehouden beleid gevoerd gericht op het verhogen van het netto-inkomen van deze inkomenscategorieën via een verlaging van fiscale en parafiscale lasten. Volgens berekeningen van de CRB nam op die wijze in de periode 1996-2006 de koopkracht van het GGMMI met 9% toe.

De sociale partners wensen een vijfsporenbeleid te voeren bestaande uit de volgende elementen :

- a. De sociale partners komen overeen om via aparte aanpassingen van CAO nr. 43 het bruto interprofessioneel GGMMI op de leeftijd van 21 jaar te verhogen met 25 € op 1 april 2007 en met 25 € op 1 oktober 2008.
- b. Algemeen stellen de interprofessionele gesprekspartners samen met hun aangesloten federaties en centrales dat deze éénmalige en uitzonderlijke inhaalbeweging in geen geval in het sectoraal en/of bedrijfsoverleg mag gebruikt of geëist worden als streefcijfer voor loonsverhogingen voor de andere werknemers. Bovendien, in de sectoren waar deze verhoging een reëel effect op de loonstructuur heeft, moet de kost ervan aangerekend worden op de loonmarge.
- c. Wat de financiering van deze brutoverhogingen betreft, komen de sociale partners overeen dat de enveloppe van 30 mio € die de regering uitgetrokken heeft voor de verhoging van het GGMMI, voor de helft aangewend wordt voor de compensatie van het verlies aan lastenverlaging voor de werkgever en voor de andere helft om het verlies aan werkbonus te compenseren.
- d. Daarnaast zullen de sociale partners, in het kader van hun ruimere discussie over de leeftijdsbarema's en het daar afgesproken tijdspad (cfr. ankerpunt 1), onderzoeken of de leeftijdsgerelateerde jeugdlonen (CAO nr. 50) de toets van de Europese kaderrichtlijn 2000/78/EG (en meer bepaald art. 6.1.) en de Belgische anti-discriminatiewetgeving doorstaan, waarbij rekening dient te worden gehouden met het belang ervan voor de opleidings- en tewerkstellingskansen van deze jongeren. In voorkomend geval zullen zij het systeem van de jeugdlonen in het kader van CAO nr. 50 herbekijken. Uiterlijk begin 2009 afspraken maken over de stapsgewijze wegwerking van de bestaande leeftijdsbarema's binnen een dan af te spreken termijn.
- e. De onder a. tot d. gemaakte afspraken hebben ondermeer als doel bij te dragen tot de bestrijding van de werkloosheidsval. De sociale partners zijn het er bijgevolg ook over eens dat er in de toekomst geen werkloosheidsvallen zullen gecreëerd worden.

Bovendien, rekening houdend met het feit dat de champignonteelt op dit ogenblik zeer zware economische problemen kent en dat de hierboven afgesproken verhogingen een nefaste impact kunnen hebben op de tewerkstelling, dringen de intersectoriële sociale partners er unaniem bij de regering op aan om met ingang van 1 januari 2007, in uitvoering van het akkoord van de sectoriële sociale partners van het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, voor de champignonteelt een vrijstelling van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing te

voorzien, gelijk aan 6 % van het brutomaandloon en dit vóór afhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en zonder dat dit een invloed mag hebben op de bedrijfsvoorheffing of de eindbelasting van de individuele werknemer.

3. Vorming en Betaald Educatief Verlof

De sociale partners zijn van oordeel dat **vorming** een verantwoordelijkheid is van beide partijen, m.n. de werkgever en de werknemer. In die geest en overeenkomstig het Generatiepact willen ze de sectoren responsabiliseren door naar aanleiding van het tweejaarlijkse sectorale overleg in elke sector concrete pistes te ontwikkelen om ofwel de inspanning jaarlijks met 0,1% te verhogen, ofwel een toename van de participatiegraad met 5% te realiseren. Alle sectoren zullen deze inspanning aanhouden zolang de algemene doelstelling van 1,9% niet gehaald is. Om dit mogelijk te maken spreken de sociale partners van de sector maatregelen af, gekozen uit het volgende menu :

- aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds;
- het toekennen van opleidingstijd per werknemer (collectief of individueel);
- het aanbieden van en het ingaan op een vormingsaanbod buiten de werkuren;
- collectieve opleidingsplanning via de ondernemingsraad.

In het verlengde van deze afspraken kwamen de sociale partners in de Competitiviteitsverklaring van 27 maart 2006 het volgende overeen:

“ Inzake vorming werden niet alle vroegere engagementen gerealiseerd. De sociale partners engageren zich ertoe om deze achterstand in te halen en van vorming een centraal thema tijdens de sectorale onderhandelingen 2007-2008 te maken. Daarom moedigen de sociale partners de sectorale onderhandelaars van werkgevers en vakbonden ertoe aan de passende initiatieven te nemen. Trouwens, het nieuwe meetinstrument dat door de sociale partners werd ontwikkeld, zal toelaten om nauwkeuriger de reële vormingsinspanningen van werkgevers en werknemers te meten. Opleiding mag trouwens niet alleen in financiële termen worden benaderd; zij moet evenzeer worden beschouwd vanuit het oogpunt van de mate waarin de werknemers eraan deelnemen. Deze nieuwe opvolgingsmethode zal bovendien toelaten zwaktes en gebreken inzake het te voeren vormingsbeleid te ontdekken.

Daar vorming en opleiding niet alleen een taak is van werkgevers en vakbonden, maar even zo zeer een bezorgdheid van de overheid moet zijn, dringen de sociale partners er op aan dat de verantwoordelijken voor het onderwijsbeleid alle middelen inzetten om jongeren in staat te stellen hun studies te beëindigen met een adequate kwalificatie. Meertaligheid, strijd tegen ongeletterdheid, promotie van wetenschappelijke en technologische onderwijsrichtingen, efficiëntere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfswereld, ... moeten centraal staan in de beleidsbrieven van de ministers van onderwijs. Goed opgeleide studenten zijn immers ook een niet te verwaarlozen concurrentie troef voor ons land.”

De sociale partners herbevestigen de bovenstaande engagementen en nodigen de sectoren uit om hiervan werk te maken tijdens de komende sectorale onderhandelingsronde.

Binnen het voornoemde globaal engagement worden de sectoren eveneens uitgenodigd om akkoorden te sluiten waarbij zij de regionaal-communautaire initiatieven op dit vlak in de mate van het mogelijke valoriseren.

De interprofessionele gesprekspartners bevelen de sectoren eveneens aan om bij de uitwerking van hun vormingsafspraken aandacht te hebben voor :

- de situatie van oudere werknemers via bv. een bijzonder vormingsplan, van lagergekwalificeerden, van allochtonen en van vrouwen;
- knelpuntberoepen eigen aan de sectoren en in dit verband preventieve initiatieven te ontwikkelen om de schaarste te verhelpen;
- nieuwe technieken om long life learning aan te moedigen zoals bv. e-learning.

In het kader van het vormingsdebat komen de sociale partners eveneens overeen om de structurele problemen van het fonds voor *Betaald Educatief Verlof* via een dubbele benadering aan te pakken. In een eerste fase willen ze het stelsel voor het schooljaar 2007-2008 veilig stellen; in een tweede fase zullen zij voorstellen formuleren voor een meer diepgaande hervorming.

De ingrepen tijdens de *eerste fase* zijn geïnspireerd op pistes aangegeven in de artikelen 196 tot 202 van de wet houdende diverse bepalingen, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en vertrekken van het basisprincipe dat werkgevers, werknemers en overheid een gelijkwaardige inspanning zullen leveren. Concreet komen de sociale partners, met ingang vanaf het schooljaar 2007-2008, het volgende overeen :

a. de werkgevers brengen het volgende in :

- de werkgeversbijdrage wordt op 0,08.% vastgesteld;
- het bedrag van de terugbetaling d.m.v. een forfaitair bedrag dat kan variëren naargelang type opleiding en dat functie is van de hoogte en het gebruik van de vastgelegde deelbudgetten;
- de opbrengst van de boete van 0,05% indien sectoren hun hogervermeld engagement om hun vormingsinspanning met 0,1% te verhogen, ofwel een toename van de participatiegraad met 5% te bewerkstelligen, niet nakomen;

b. de overheidsinspanning :

- de overheid brengt hetzelfde bedrag in.
- het systeem wordt administratief vereenvoudigd doordat de FOD Waso rechtstreeks via de de Kruispuntbank gegevens uit de DMFA-aangifte kan halen; dit laat eveneens toe dat de terugbetaling aan de werkgever kan gebeuren binnen de 6 maanden na de DMFA-aangifte;

c. langs de kant van de uitgaven :

- het aantal uren voorzien in het KB van 1 september 2006 blijft behouden behalve in de gevallen waar momenteel 105 uur voorzien is; deze 105 u worden tot 120 uur opgetrokken;
- de loonplafonds worden voor de duur van het akkoord nominaal bevroren op het huidige bedrag;
- het totale beschikbare budget wordt opgedeeld in vier deelbudgetten, m.n. sociale promotie, sectoriële opleidingen, algemene opleidingen en de overige opleidingen, volgens het voortschrijdend gemiddelde van de laatste vier gekende schooljaren.

- d. om op korte termijn de betalingsachterstand t.a.v. de werkgevers in te korten zal het Fonds voor Sluiting vanuit zijn reserves een renteloze lening van maximaal 50 miljoen € toekennen aan het Fonds voor Betaald Educatief Verlof.
- e. tot slot komen de sociale partners overeen dat voortaan bij de verificatie van de algemene doelstelling van 1,9% de bruto-bijdragen die werkgevers betalen aan het Betaald Educatief Verlof en aan sectorale opleidingsfondsen mee in rekening zullen gebracht worden. De sociale balans zal hiertoe aangepast worden.

In een *tweede fase* zullen de sociale partners voor juni 2007 een globaal en evenwichtig voorstel doen om het stelsel van Betaald Educatief Verlof aan te passen aan de noden van de 21^{ste} eeuw. Zij zullen daarbij ondermeer nagaan hoe de sectoren kunnen geresponsabiliseerd worden en hoe er tenminste 10 uur educatief verlof niet op de arbeidstijd wordt aangerekend.

4. Aanmoediging van innovatie en O&O

De sociale partners bevestigen hun standpunt uit de gezamenlijke verklaring van 27 maart 2006 dat voor de versterking van het competitief karakter van onze economie "investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang heeft als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten)".

Daarom hebben zij hun volle medewerking verleend aan het secretariaat van de CRB om in het technisch verslag van de CRB van 8 november 2006 een hoofdstuk "innovatie en O&O" toe te voegen met een grondige analyse van het Belgisch innovatiesysteem en zal er door de CRB bijkomend een inventaris gemaakt worden van goede praktijken en ideeën.

Om die situatie permanent op te volgen werd er in analogie met de boordtabel rond de loonkostenontwikkeling een boordtabel uitgewerkt met indicatoren die het Belgische innovatiesysteem vergelijken met dat van de drie buurlanden, met de EU-15 en met de drie best presterende landen (Zweden, Finland en de Verenigde Staten).

De sociale partners stellen vast dat België voor veel variabelen uit de boordtabel zwakker of rond het gemiddelde van de EU-15 scoorde en dat er weinig indicatoren zijn waarvoor België bij de Europese koplopers hoort. Gezien de relatief zwakke innovatieprestaties van Europa ten opzichte van de Verenigde Staten en Japan is dit verontrustend.

In uitvoering van hun gezamenlijke verklaring van 27 maart 2006 organiseerde de CRB een conferentie om na te gaan welke elementen het deficit aan innovatie-inspanningen verklaren en welke de oplossingen zijn.

De sociale partners willen geïnspireerd door de besluiten van deze conferentie en rekening houdend met de analyse uit het technisch verslag acties ondernemen om te komen tot een innovatiecultuur en dit zowel binnen het bedrijf, als binnen de overheid als binnen de ganse maatschappij.

Ze stellen dat een belangrijke voorwaarde hiertoe de betrokkenheid is van alle stakeholders - en dus ook van alle sociale partners - bij de uitwerking van het innovatiebeleid. Nationale consensus over het belang van een sterk innovatiebeleid droeg in succesvolle landen, zoals

Finland, immers bij tot de uitwerking van een strategische visie en de uitbouw van een sterk innovatiesysteem.

Ze onderlijnen dat een innovatiecultuur niet alleen afhangt van de hoogte van de uitgaven voor O&O maar afhankelijk is van talloze andere elementen: de vorming van de werknemers, de arbeidsorganisatie, het human resources beleid, de betrokkenheid van en de ondersteuning van alle werknemers; de loonkost, de mobiliteit en de loopbaanvooruitzichten van de onderzoekers, het bekomen van octrooien, contacten met onderzoeksinstellingen,...

Innovatie is belangrijk voor groei en jobcreatie. Naast inspanningen om alle kansen te geven aan de secundaire sector, dient ook voldoende aandacht te gaan naar de nieuwe "diensten-métiers" van de toekomst. Diensten die niet gesubsidieerd worden en aanleiding kunnen geven tot geldstromen vanuit het buitenland naar België dragen extra bij tot de Belgische financiële evenwichten. De sociale partners nemen zich voor ook deze dimensie van innovatie te ondersteunen. Ze vragen de federale regering en de gewesten m.b.t. de terzake al genomen (o.m. in de medische sector) en toekomstige initiatieven te ondersteunen, ondermeer middels promotie in het buitenland.

Om ons land alle kansen te geven om een performanter innovatiesysteem uit te bouwen willen de sociale partners acties ondernemen op alle niveau's interprofessioneel, sectoraal en in de ondernemingen. Daarom kwamen ze het volgende overeen:

- Ze bevestigen de doelstelling om tegen 2010 een globaal O&O investeringsniveau te bereiken van 3% van het BBP (2% privé-sector, 1% overheid) en roepen de ondernemingen, de sectoren, de federale overheid, de Gewesten, de Gemeenschappen, de onderwijswereld en de onderzoekscentra op tot extra inspanningen in onderzoek en ontwikkeling en tot de realisatie van synergieën en netwerking.
- De CRB zal een algemene evaluatie maken van de vooruitgang die geboekt werd door alle maatschappelijke stakeholders met inbegrip van de werkgevers, de vakbonden, de Europese, federale en gewestelijke overheden; de universiteiten en hogescholen en de NGO's m.b.t. het tot uitvoer brengen van wat noodzakelijk is om tot de wereldtop te behoren inzake innovatie. Zij zullen zich daarbij laten leiden door de rapporten van Aho, de High Level Group 3%, de analyses van het Federaal Planbureau en deze van de CRB zelf e.a.
- De CRB zal tegen eind 2007 een aanbeveling uitwerken voor een model van sectorale rapportering rond O&O die zich inspireert aan de bordtabel uit het technisch verslag. Als voorbereiding wordt in de CRB een overzicht opgemaakt van de bestaande sectorale inspanningen betreffende onderzoek en ontwikkeling het al dan niet bestaan van collectieve onderzoekscentra en van hun taken en hun financiering. De CRB zal een rapport uitbrengen rond methodologie om zeker te zijn dat haar activiteit zoveel mogelijk gebaseerd wordt op bestaande reportage met inbegrip van actoren zoals IWT, DGTRE en studies van instellingen zoals de NBB en de universiteiten. De sociale partners zullen slechts bijkomende rapportage en enquêtes bij sectoren en ondernemingen toelaten wanneer is aangetoond dat gegevens die onontbeerlijk zijn om de pijnpunten vast te stellen en niet met voldoende betrouwbaarheid kunnen verzameld worden op basis van reeds beschikbaar materiaal. De resultaten zullen worden behandeld in het verslag van de CRB van 2008.

- Teneinde bij te dragen tot de ontwikkeling van een innovatiecultuur binnen de bedrijven en om de werknemers - vanuit hun bekommernissen en ervaring - hier maximaal bij te betrekken wordt jaarlijks het onderwerp innovatie voor dialoog op de ondernemingsraad geagendeerd, in het kader van het huidige KB van 27/11/1973, zonder dat dit tot onredelijke bijkomende administratie bij de ondernemingen mag leiden en met respect van het vertrouwelijke karakter van de gegevens die bij deze dialoog medegedeeld worden.

5. Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid

Een moderne economie heeft nood aan bedrijven die op een soepele wijze kunnen inspelen op de noden van de markt en de klanten. Een moderne *arbeidsorganisatie* moet daarmee rekening houden en moet ongewilde neveneffecten van de bestaande reglementering wegwerken. Daarbij moet vooral vermeden worden dat het voordeliger wordt om economische activiteiten in niet-wettelijke omstandigheden te laten verlopen. Erger nog, men moet vermijden dat economische activiteit niet plaatsvindt omwille van administratieve complexiteiten of te rigide regels.

Om hieraan te verhelpen komen de sociale partners overeen om :

- de bestaande fiscale maatregel voor overuren, zoals afgesproken in het septemberakkoord omtrent welvaartsaanpassingen en lastenverlagingen, te versterken, en dit in het kader van de strijd tegen het zwartwerk. Werkgever en werknemer moeten beiden van het versterkte voordeel genieten, zodat het zowel voor de werkgever als de werknemer lonender is om overuren officieel te presteren, zonder dat evenwel deze lastenverlaging er mag toe leiden dat een extra gepresteerd uur goedkoper wordt dan een gewoon gepresteerd uur. (detailafspraken zie bijlage 1).
- artikel 26bis §2 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (verhogen van de interne grens van 65 uren en verhogen tot 130 uren van het quotum aan overuren waarvoor een keuze kan worden gemaakt tussen recuperatie of uitbetaling) zo toe te passen dat de geest van het ontwerp IPA 2005-2006 te goeder trouw wordt uitgevoerd wat betreft akkoorden die op ondernemingsvlak werden gesloten.
- wanneer een nieuwe of een flexibele arbeidsregeling door een sectorale of een bedrijfs-CAO wordt ingevoerd (ingevolge artikel 20bis Arbeidswet 1971) en deze CAO gesloten is tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (en dit in afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen). De rechten van de werknemers worden gewaarborgd door de tussenkomst van het Paritair Comité of de vakbondorganisatie zodat de interventie van andere organen niet vereist is.

Langs de andere kant moet er echter ook gewaakt worden over de *kwaliteit van de arbeid*. In dat verband willen de sociale partners dan ook een aantal gerichte maatregelen nemen in het kader van de regeling deeltijdse arbeid en van contracten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten, teneinde ongewilde neveneffecten van de bestaande reglementering weg te werken.

a. Deeltijdse arbeid

De sociale partners maken volgende afspraken:

- In een technische werkgroep in de schoot van de Nationale Arbeidsraad dienen een aantal denkpistes te worden uitgewerkt opdat de wettelijke bepalingen met betrekking tot de deeltijdse arbeid zouden leiden tot een vereenvoudiging van de administratieve formaliteiten enerzijds, en meer transparant zouden zijn anderzijds. Door de huidige rechtsonzekerheid als gevolg van de complexiteit van deze materie, komt de correcte toepassing van een aantal regels soms in het gedrang, ten nadele van werkgever en werknemer.
- In het kader van deze technische werkgroep zal er eveneens nagegaan worden of de correcte toepassing van artikel 4 van de CAO nr 35 die de werknemer de mogelijkheid biedt op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, te verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt, problemen stelt. Zo ja, zal de CAO aangepast worden.

b. Contracten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten

De sociale partners bevelen de sectoren aan om een collectief kader uit te werken die moet toelaten om de anciënniteit van een werknemer die bij eenzelfde werkgever, na afloop van het contract van bepaalde duur of de vervangingsovereenkomst wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur, mee in rekening wordt genomen voor de vaststelling van de loonbarema's. Ook voor de proefperiode bevelen zij aan dat sectoren voorzien dat geen nieuwe proefperiode kan overeengekomen worden indien de werknemer na afloop van opeenvolgende een contracten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomst van telkens minstens 6 maanden, voor dezelfde functie worden aangeworven in een contract van onbepaalde duur.

c. Schijnzelfstandigen

Met het oog op een efficiënte aanpak van schijnzelfstandigheid in een aantal sectoren, en in het kader van de nieuwe wettelijke bepalingen m.b.t. de aard van de arbeidsrelaties, bevelen de sociale partners deze sectoren aan om hierover overleg te voeren met het oog op het ontwikkelen van specifieke criteria voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsband.

6. Verdere uitvoering en precisering Generatiepact

Het Generatiepact vereist nog een aantal verdere uitvoeringen en preciseringen. De sociale partners hebben over tijdskrediet, gelijkgestelde periodes, zware beroepen en outplacement een globaal en evenwichtig akkoord bereikt en vragen de regering om dit mee te helpen uitvoeren (detailafspraken zie [bijlage 2](#)).

7. Verlengingen

De sociale partners zijn het eens om voor de duur van dit akkoord :

- de mogelijkheden voor bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nachtarbeid, verminderde arbeidsongeschiktheid bouw en halftijds brugpensioen) te verlengen;
- de werkgeversbijdrage 0,10% voor de inspanningen ten voordele van personen die behoren tot risicogroepen te verlengen;
- de werkgeversbijdrage 0,05% voor de financiering van het plan inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen te verlengen;
- het systeem van de innovatiepremie te verlengen;
- de vrijstelling van de 3% startbaanverplichting indien de sector een 0,15% werkgeversbijdrage voor risicogroepen voorziet.

III. NAUWE OPVOLGING VAN DE GEMAAKTE AFSPRAKEN

De sociale partners zullen via een scorebord in de schoot van de Nationale Arbeidsraad de uitvoering van dit akkoord nauwgezet opvolgen. Tweemaandelijks zal een uitvoeringsverslag aan de Groep van 10 bezorgd worden.

De sociale partners vragen de regering om in nauw overleg met hen de nodige reglementaire en wettelijke aanpassingen door te voeren. Opdat de komende maanden sectoren en/of ondernemingen met volledige kennis van zaken hun sociaal overleg zouden kunnen voeren, vragen de sociale partners de regering om alles in het werk te stellen zodat deze aanpassingen uiterlijk binnen een termijn van 2 maanden na de ondertekening van dit akkoord effectief van kracht worden.

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de bijlagen integraal deel uitmaken van dit akkoord en dat ze partijen bindt op dezelfde wijze als het akkoord zelf.

VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN



Pieter Timmermans
Bestuurder-directeur-generaal



Rudy Thomaes
Gedelegeerd bestuurder



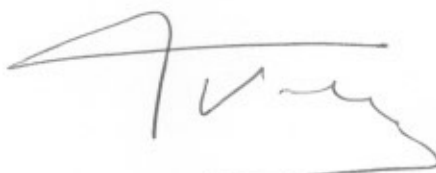
Jean-Claude Daoust
Voorzitter

VOOR DE UNION SYNDICALE DES CLASSES MOYENNES DE BELGIQUE



Roger Mené
Voorzitter

VOOR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS



Karel Van Eetvelt
Gedelegeerd bestuurder

VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES



Chris Botterman
Adjunct-Algemeen Secretaris

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND



Claude Rolin
Algemeen secretaris



Luc Cortebeek
Voorzitter

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND



Anne Demelenne
Algemeen secretaris



Rudy De Leeuw
Voorzitter

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN
VAN BELGIË



Bernard Noël
Nationaal Secretaris

Bijlage 1 : fiscale lastenvermindering overuren

Bijlage 2 : Generatiepact : tijdskrediet, gelijkgestelde perioden en zware beroepen

BIJLAGE I

VERSTERKING FISCALE LASTENVERLAGING OVERUREN

In het Septemberakkoord van 20 september 2006 werd beslist de onderbenutting van de in het Generatiepact voorziene enveloppe voor lastenverlagingen correct en integraal aan te wenden voor de versterking van de reeds bestaande korting op extra gepresteerde uren in het kader van de strijd tegen het zwartwerk. Zoals afgesproken mag de lastenverlaging er niet toe leiden dat het extra gepresteerd uur goedkoper wordt dan een gewoon gepresteerd uur. De concrete modaliteiten van deze maatregel worden als volgt vastgelegd.

De lastenverlaging wordt toegekend op de lonen voor de eerste 65 extra gepresteerde uren waarvoor wettelijk overloon verschuldigd is (vandaag respectievelijk 20%, 50% of 100%). De berekeningswijze van de bestaande maatregel wordt in de versterkte maatregel verdergezet. Om te verhinderen dat een extra gepresteerd uur goedkoper wordt dan een gewoon gepresteerd uur, worden de nieuwe percentages van het versterkt voordeel als volgt bepaald :

- Voor extra gepresteerd uur waarop een wettelijk overloon van (op heden) 50% of 100% van toepassing is, wordt de volgende verdeling van het voordeel van de lastenverlaging over de werkgever en de werknemer toegepast : 41,25% / 57,75%.
- Voor een extra gepresteerd uur waarop een wettelijk overloon van 20% van toepassing is, wordt de volgende verdeling van het voordeel van de lastenverlaging over de werkgever en de werknemer toegepast : 32,19% / 66,81%.

Los van het bovenstaande wensen de sociale partners oneigenlijk gebruik van deze maatregel tegen te gaan. Daartoe stellen ze voor de volgende maatregelen te nemen:

- via een omzendbrief van de fiscale administratie worden de regels van de bestaande en aldus versterkte maatregel duidelijk uiteengezet, opdat deze correct kan worden toegepast;
- om meer transparantie na te streven voor de werknemers wordt na technisch advies nagegaan of en hoe het voordeel voor de werknemer kan vermeld worden op de loonfiche.

BIJLAGE II

Uitvoering Generatiepact

- I. Tijdskrediet**
- II. Gelijkgestelde periodes**
- III. Zware beroepen**
- IV. Outplacement**

Deze bijlage maakt integraal deel uit van het Interprofessioneel Akkoord 2007–2008.

I. TIJDSKREDIET

Alle aspecten waarvoor sociale partners bevoegd zijn, moeten in CAO 77bis van de NAR geregeld worden. Daarnaast wordt aangegeven welke punten door de regering/overheid moeten worden geregeld; voor elk van deze punten worden concrete tekstvoorstellen tot aanpassing gedaan.

1. Veralgemeend recht 1/5 loopbaanvermindering 55+ en sleutelfuncties

1. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of aangevraagd hebben worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de 5% drempel. Hun aanrekening wordt volledig geneutraliseerd in artikel 15 van CAO 77 bis (zowel in noemer als teller van de drempel als voor de bijkomende eenheid in de drempel)¹.
2. Artikel 2 van CAO 77 bis waarin aan sectoren en ondernemingen de mogelijkheid wordt gegeven om bepaalde personeelscategorieën uit te sluiten van het toepassingsgebied van de CAO, wordt niet aangepast. De bestaande overeenkomsten die in dit kader werden afgesloten blijven onverminderd bestaan.
3. In CAO 77 bis wordt een nieuw artikel 14 bis ingevoegd op basis waarvan de werkgever het recht op uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering met 12 maanden kan uitstellen voor werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en een sleutelfunctie uitoefenen. De werkgever motiveert waarom de werknemer een sleutelfunctie uitoefent.

Qua duur is dit een uitbreiding van de bestaande uitstelmogelijkheid voorzien in artikel 14 van CAO 77 bis, maar ze is niet cumulatief met die mogelijkheid.

Sectoren en ondernemingen hebben de mogelijkheid het begrip sleutelfunctie verder collectief te definiëren bij sectorale of ondernemingsCAO of, wanneer in de onderneming geen ondernemingsraad noch een vakbondsafvaardiging bestaat, bij wijziging van het arbeidsreglement. In de commentaar van genoemde bepaling wordt tevens een voorbeeld gegeven van motivatie waarop werkgevers zich kunnen baseren, namelijk “werknemers die een dermate belangrijke rol hebben in de onderneming dat hun afwezigheid de arbeidsorganisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen en waarvoor geen oplossing kan worden gevonden door verschuiving van personeel of interne mutatie”.

2. Anciënniteitsvoorwaarde 50+ en 55+ 1/2 en 1/5

De nu geldende anciënniteitsvoorwaarde voor werknemers ouder dan 50 wordt teruggebracht op 3 jaar en kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.

¹ Artikelen 6, § 1 en 9, § 2 van de CAO 77 bis waarin wordt bepaald dat het paritair comité de nadere regels van loopbaanvermindering vastlegt voor werknemers tewerkgesteld in ploegen of in cycli, blijven behouden.

3. Beperking uitkering voltijds tijdskrediet tot 1 jaar

Aangezien het gaat om een beperking van de uitkering, wordt in het advies aan de overheid gevraagd om hiervoor de reglementering aan te passen. Daartoe worden onderstaande concrete tekstvoorstellen tot aanpassing gedaan. In een commentaar van de CAO wordt erop gewezen dat de overheid deze maatregel genomen heeft en wordt de inhoud ervan erin uitgelegd.

1. Overgangperiode

De nieuwe regeling is van toepassing op alle aanvragen en aanvragen tot verlenging vanaf 1/1/2007, zelfs bij een eventuele inwerkingtreding van de CAO op een latere datum.

De nieuwe regeling wordt niet toegepast op de werknemers die reeds vóór 1/1/2007 een voltijds tijdskrediet hebben aangevraagd bij de RVA in het kader van een CAO, vóór die datum gesloten, die tot doel heeft voltijds tijdskrediet toe te passen in afwachting van het (brug)pensioen, en die vóór 1/7/2007 in dat tijdskrediet zijn ingestapt.

2. Begrippen opvoeding van een kind tot 8 jaar, zorg en bijscholing

a. Opvoeding van een kind tot 8 jaar

Aangepaste definitie ouderschapsverlof : verlof voor de opvoeding van het eigen kind tot 8 jaar of in geval van adoptie vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft en tot het kind 8 jaar wordt. "Tot 8 jaar" betekent dat de aangevraagde periode van tijdskrediet of de gevraagde verlenging ervan moet ingaan vóór het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

b. Zorg

- definitie palliatief verlof : elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en van verzorging van ongeneeslijk zieke personen die zich in een terminale fase bevinden. Er moet een medisch attest worden voorgelegd waaruit blijkt dat de werknemer bereid is zorg te verlenen aan een stervende persoon die door de betrokken geneesheer wordt behandeld;
- definitie verlof voor bijstand aan een familielid dat zwaar ziek is: elke vorm van bijstand (medische, administratieve en psychologische) en van verzorging van een gezinslid of een familielid tot de 2de graad dat ernstig ziek is. Met een ernstige ziekte wordt bedoeld, elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als dusdanig bestempelt en waarvan de geneesheer meent dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk is voor het herstel;
- zorg dragen voor een inwonend en thuisverzorgd gehandicapt kind ouder dan 8 jaar. Er moet een medisch attest worden voorgelegd waaruit blijkt dat het noodzakelijk is dat de werknemer tijdskrediet neemt voor de zorg van het kind.

c. Bijscholing

- een door één van de overheden of de sector erkende opleiding van minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar resp. 120 uren of 9 studiepunten per trimester of per ononderbroken periode van 3 maanden;

voor het tweedekansonderwijs, d.i. onderwijs in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het alsnog behalen van een diploma of getuigschrift secundair onderwijs, wordt de grens vastgesteld op 300 uren per jaar resp. 100 uren per trimester of per ononderbroken periode van 3 maanden;

- en voor zover aan de RVA wordt geattesteerd dat men geldig is ingeschreven voor een opleiding van die omvang en de regelmatige aanwezigheid trimesterieel of driemaandelijks wordt geattesteerd. De RVA keert de uitkering uit zolang dit trimesterieel of driemaandelijks attest wordt voorgelegd².

3. Gelijkgestelde periodes

De gelijkgestelde periode inzake voltijds tijdskrediet wordt besproken in het kader van de globale discussie over de gelijkgestelde dagen.

4. Lager bruto-inkomen bij 1/5 loopbaanvermindering (90%): aanpassing bedrijfsvoorheffing

Deze maatregel wordt gerealiseerd via een verhoging van de bedrijfsvoorheffing die verschuldigd is op de RVA-uitkering die deze werknemers ontvangen. Deze bedrijfsvoorheffing zal voortaan voor de nieuwe aanvragers algemeen 35% bedragen, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% blijft gelden. De sociale partners vragen de overheid om hieraan uitvoering te geven in de fiscale regelgeving.

In een commentaar van de CAO wordt erop gewezen dat de overheid deze maatregel heeft genomen en wordt de inhoud ervan toegelicht.

Tevens zullen alle werknemers die op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze maatregel dergelijke uitkeringen ontvangen, door de RVA schriftelijk van deze wijziging op de hoogte worden gebracht. In die brief wordt verduidelijkt dat de maatregel tot doel heeft het verschil tussen het 4/5de inkomen tijdens de loopbaanvermindering en het voltijds inkomen dat voordien genoten werd, meer zichtbaar te maken en te voorkomen dat het verschil te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen zelfs overschrijdt. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien te veel belastingen moeten bijbetalen.

5. Inwerkingtreding aanpassingen CAO 77bis en wetten/KB's

De sociale partners zijn het over eens om de aanpassingen aan CAO nr. 77 bis en aan de wetten/KB's op hetzelfde moment en onder de voorwaarde dat integraal uitvoering is gegeven aan alle punten van het akkoord inzake tijdskrediet, te laten ingaan op 1 april 2007.

² Het is niet de bedoeling dat eventuele onderbrekingen ingevolge schoolvakanties worden aanzien als niet-geattesteerde perioden.

II. GELIJKGESTELDE DAGEN

A. Gelijkgestelde dagen

Vertrekkend van het principe dat één volledig loopbaanjaar gelijkstaat met 312 dagen, wordt het volgende voorgesteld :

1. Voor toelating op brugpensioen op 58 jaar : de twee bestaande potten van 3 jaar worden vervangen door één pot van 6 jaar gelijkstellingen voor werkloosheid, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, verschillende soorten van deeltijds werk (incl. vrijwillige deeltijdsarbeid), arbeidsonderbreking niet vergoed, waarvan 3 jaar in dagen worden geteld en 3 jaar in jaren.

Voor deeltijds werk vóór 1985 worden maximum 3 jaren bijkomend gelijkgesteld in dagen.

2. Voor de toelating op *brugpensioen op 60 jaar* : idem als 1. maar +2 jaar te tellen in jaren. Voor deeltijds werk vóór 1985 wordt maximum 2 jaar bijkomend gelijkgesteld in dagen.

3. *Voltijds tijdskrediet voor persoonlijke doeleinden* (= buiten motieven bepaald onder punt I., 3. : opvoeding van een kind tot 8 jaar, zorg en bijscholing) maar met uitkering, wordt alleen voor de nieuwe aanvragen vanaf 1.1.2007 en de nieuwe aanvragen tot verlenging niet meegeteld als arbeidsprestatie voor de verificatie van de vereiste loopbaanvoorwaarde voor toegang tot brugpensioen.

4. Voor *landingsbanen* wordt geteld in dagen en wordt aangerekend op de onder punt 1 bedoelde pot van drie jaar in dagen, tot de uitputting van die pot.

5. Punt 1 geldt als tegemoetkoming voor de overgang naar een brugpensioenleeftijd van 58 jaar met een loopbaanvoorwaarde van 38 jaar.

Punt 2 geldt als bijkomende tegemoetkoming voor de overgang naar een brugpensioenleeftijd van 60 jaar met een loopbaanvoorwaarde van 35 jaar.

De nieuwe regeling inzake gelijkgestelde dagen gaat in vanaf 1/1/2008, met uitzondering van de bijkomende gelijkstelling voor deeltijds werk vóór 1985 die ingaat vanaf 2009.

B. Gewerkte dagen

1. *Alternerend leren en werken*

Alleen de deeltijdse arbeidsprestaties (i.k.v. leerproces en tegen vergoeding) worden mee in aanmerking genomen.

Het betreft hier volgende overeenkomsten :

- leerovereenkomsten (middenstandsopleiding, industrieel leerlingenwezen, leerlingenstelsels diamant en visserij);
- beroepsinlevingsovereenkomst;
- CISP-contracten (contrat d'insertion socio-professionnelle).

2. Gemengde loopbanen

Het loopbaanverleden van personen die van een tewerkstelling in overheidsdienst of in het onderwijs (gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs), waarbij zij niet aan het sociaal zekerheidsstelsel voor werknemers onderworpen waren, overstappen naar een tewerkstelling in de privé-sector en waarvoor de gevolgen van die overstap niet reeds reglementair zijn bepaald, wordt mee in aanmerking genomen.

Voorwaarden :

- alleen effectieve prestaties worden mee in aanmerking genomen (geen toepassing van de regelingen inzake gelijkstelling voor deze perioden ; wel toepassing van de notie effectief gewerkte dagen volgens de definitie gehanteerd door de RVA);
- over de gehele loopbaan moet men minimum 20 jaar in de privé-sector hebben gewerkt (= onderworpen geweest zijn aan het sociaal zekerheidsstelsel voor werknemers, eventueel ook als contractueel in overheidsdienst), waarvan minimum 5 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het brugpensioen.

III. ZWARE BEROEPEN

Om hieraan een antwoord te bieden worden naast de lange loopbanen en de wisselende ploegen³ nog drie bijkomende mogelijkheden uitgewerkt:

1. Lange loopbaan van effectief gewerkte jaren

Personen na een loopbaan van 40 effectief gewerkte jaren, kunnen ook op een leeftijd van 56 jaar met brugpensioen. Hiervoor zal een interprofessionele CAO in de NAR worden afgesloten met een duurtijd van 2 jaar en verlengbaar.

De betrokken werknemers moeten in ieder geval het bewijs leveren dat er voor de arbeidsprestaties op de leeftijd van 14, 15 of 16 jaar RSZ-bijdragen zijn betaald, hetgeen, gelet op het feit dat de leerplicht over de jaren heen geleidelijk werd opgetrokken, betekent dat deze regeling een uitdovend effect heeft.

Inzake de notie 'effectief gewerkte jaren' moet het gaan om reëel gewerkte arbeidsdagen volgens de definitie gehanteerd door de RVA.

Deze regeling treedt in werking vanaf 1 januari 2008.

³ Wisselende ploegen zijn ploegen zoals gedefinieerd in het ontwerp van koninklijk besluit brugpensioen (= ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak) met toevoeging dat de werknemers van ploegen dienen te alterneren. Volgende regeling valt bijkomend onder de definitie wisselende ploegen : onderbroken diensten, waaronder wordt verstaan werknemers die permanent werken in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

2. Generiek toepasbaar criterium vastgelegd in een interprofessionele CAO

Een nieuwe specifieke regeling voor werknemers van minstens 58 jaar met een loopbaan van 35 jaar zal in een interprofessionele CAO vastgelegd worden.

In deze interprofessionele CAO zullen twee generieke criteria vastgelegd worden die objectief vaststelbaar en verifieerbaar zijn, zonder dat daarvoor de tussenkomst van het sectorale of bedrijfsniveau noodzakelijk is en zonder dat dit tot collusie op het terrein aanleiding geeft. Deze 2 criteria zijn :

- (1) minder-validen met erkenningsnummer
- (2) ernstige lichamelijke problemen.

De sociale partners verbinden zich ertoe om in deze CAO een bijzondere regeling te voorzien van werknemers bij wie ernstige lichamelijke problemen de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken. De sociale partners verbinden zich ertoe om deze mogelijkheid tot brugpensionering te beperken tot maximum 1200 personen op jaarbasis op kruissnelheid. Deze regeling heeft als toepassingsgebied de werknemers die ernstige lichamelijke problemen hebben die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die beschikken over een dossier van de arbeidsgeneesheer dat bewijst dat hun ernstige lichamelijke problemen de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken. De CAO zal de te volgen procedure bepalen rekening houdend met volgende principes:

1. de betrokken werknemer richt een aanvraag tot de arbeidsgeneesheer;
2. de arbeidsgeneesheer stuurt de aanvraag naar de "Commissie zware beroepen" opgericht door deze CAO. Zij is samengesteld uit een Voorzitter en op paritaire basis met de interprofessionele sociale partners (vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties);
3. deze Commissie neemt de beslissingen na het advies te hebben ontvangen van een Commissie van medische deskundigen. De Commissie van medische deskundigen is als volgt samengesteld:
 - twee adviserend-geneesheren van het FAO
 - twee adviserend-geneesheren van het FBZ

Voor het einde van 2007 zal in opdracht van de NAR een commissie van deskundigen een overtuigende analyse dienen voor te stellen dat het aantal gevallen op jaarbasis niet hoger zal zijn dan 1200. Zij maken deze analyse over aan de NAR.

De "Commissie zware beroepen" is belast met de permanente opvolging en de sturing van de regeling en zal de nodige maatregelen nemen indien het jaarlijks max. aantal gevallen dreigt te worden overschreden.

De CAO is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking vanaf 1/1/2008 voor de brugpensioenen die ingaan vanaf 1/1/2010 en eindigt einde 2012. Een evaluatie van het systeem zal gebeuren voor het einde van de cao in 2012. In functie van deze evaluatie zal de CAO eventueel kunnen worden verlengd.

Voor zover vóór einde 2007 de hogervermelde procedure niet tot resultaat heeft geleid, komen de sociale partners overeen dat een blijvende arbeidsongeschiktheid van minimum 33% als generiek criterium zal gelden.

3. Nachtarbeid

Voor werknemers die 's nachts werken (definitie CAO nr. 46) en die niet vallen onder het toepassingsgebied van de notie "wisselende ploegen" of het toepassingsgebied van de verlengbare brugpensioenregeling voor nachtarbeiders (56 jaar, 33 jaar loopbaan en 20 jaar in nachtarbeid – definitie CAO nr. 46) wordt de definitie van "wisselende ploegen" verruimd. Voor deze verruiming gelden dezelfde leeftijds- en loopbaanvoorwaarde als voor de "wisselende ploegen" (58 jaar, 35 jaar loopbaan, nachtarbeid in de zin van CAO nr. 46 tijdens 5 van de 10 laatste loopbaanjaren resp. 7 van de 15 laatste loopbaanjaren).

In dit kader zal de NAR een onderzoek wijden aan de problematiek van de gevaarlijke gewapende beroepen en desgevallend een advies formuleren aan de Ministers van Werk en van Binnenlandse Zaken.

IV. OUTPLACEMENT

a. Verplichting

De sociale partners bevestigen de dubbele verplichting die uit het Generatiepact voortvloeit wanneer een werkgever een werknemer van meer dan 45 jaar oud ontslaat: de werkgever is verplicht het recht op outplacementbegeleiding aan te bieden en de werknemer is verplicht erop in te gaan.

De sociale partners komen evenwel overeen dat deze dubbele verplichting niet geldt en bijgevolg voor werkgever noch werknemer een sanctie kan worden opgelegd in de volgende gevallen:

- deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor minder dan de helft van een normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming; in dit geval behoudt de werknemer evenwel het recht om de outplacementbegeleiding aan de werkgever te vragen;
- de werknemers die op brugpensioen gaan in het kader van de verlengbare brugpensioenregelingen voor de bouwsector en nachtarbeid;
- de werknemers met een loopbaan van 38 jaar (die na één jaar werkloosheid in aanmerking komen voor vrijstelling van beschikbaarheid).

In dezelfde logica vervalt voor deze laatste twee categorieën het recht om tijdens de opzeggingstermijn sollicitatieverlof (art. 41 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten) op te nemen.

In de loop van 2008 zullen deze uitsluitingen geëvalueerd worden.

b. Solidarisering

De sociale partners roepen de sectoren op de kost van de outplacementbegeleiding te regelen. Vanaf er een sectorale regeling bestaat, vervalt de boete, aangezien de outplacementbegeleiding via de sectorale structuren zal kunnen aangeboden worden. Een evaluatie hierover zal tegen einde 2008 gebeuren.

c. Boete

De sociale partners komen overeen om gedurende de looptijd van dit IPA de totale boete voor het niet aanbieden van een outplacementbegeleiding te behouden op 1800 euro.

d. Tegenopzegging

Een ontslagen werknemer met recht op outplacementbegeleiding die tijdens de opzegperiode een tegenopzegging betekent omdat zij/hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt dat recht op outplacementbegeleiding tot drie maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever.

V. BIJKOMENDE AFSPRAKEN

1. Meer flexibele uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering mogelijk maken (niet beperken tot een hele of twee halve dagen per week).
2. Aanpassing berekeningsregels loopbaanvoorwaarde toelaatbaarheid voor deeltijds stelsel brugpensioen;

Voor deeltijdse werknemers die het vereiste aantal loopbaanjaren (idem voltijds stelsel), inbegrepen gelijkgestelde perioden, bereiken, wordt nagegaan, rekening houdend met het technisch advies van de RVA, of zij over de gehele loopbaanduur gemiddeld minimum aan een halftijdse prestatie komen.
