

Tuinbouw (PC145) : ontwerp van protocolakkoord

Een ontwerp van protocolakkoord werd bereikt in de tuinbouwsector (PC 145). De belangrijkste punten worden hieronder opgesomd:

1. Koopkracht (loon en premies):

- a) Verhoging effectieve en barema lonen met 0,9% vanaf 1/9/2017 (fruitsector vanaf 1/1/2018)
- b) waar de koopkrachtpremie van € 55,00 (akkoord 2015-2016) werd omgezet in een ander voordeel, wordt deze omzetting automatisch verlengd
- c) programmatie voor het dichten van de kloof tussen het loon dat van toepassing is in de seizoen- en gelegenheidsarbeid en het minimumloon van de laagste categorie in de toepasselijke subsector tegen 1/1/2025. Belangrijk is hierbij dat er een gemeenschappelijke verklaring komt naar de bevoegde ministers dat er geen uitbreiding wordt gevraagd van de bestaande noch nieuwe systemen (in context van het PEC)
- d) in de subsector parken en tuinen wordt het recht op eindejaarspremie en het recht op syndicale premie op hetzelfde document vermeld; wie (nog) geen recht heeft op een eindejaarspremie krijgt ook geen attest syndicale premie; eindejaarspremie en syndicale premie moeten losgekoppeld worden: akkoord, wordt gefinaliseerd in Fonds
- e) optrekking van de syndicale premie tot €145 indien het wettelijk kader wordt aangepast

2. Tewerkstelling:

- a) verlenging cao's tijdskrediet inclusief aanmoedigingspremies: getekend
- b) verlenging cao's SWT: getekend
- c) verlenging voorgaand akkoord in verband met vorming: gericht op betere weerbaarheid op de arbeidsmarkt en bedrijven met minstens 50 werknemers moeten een vormingsplan promoten: akkoord

d) verlenging van het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers met in bijlage van deze cao de praktische afspraken (o. a. tijdstip van berekening anciënniteit en bepaling van de leeftijd, afrondingsregels,...) en een voorbeeld van de brief aan werkgever en werknemer.

o wie de leeftijdsvoorwaarde bereikt in het lopende kalenderjaar heeft recht (indien voldaan aan anciënniteitsvoorwaarde)

o indien de anciënniteitsvoorwaarde bereikt is voor 1/7 van het lopende jaar: recht op ½ dag – indien bereikt na 1/7: geen recht

e) outplacement: kostenanalyse maken van de voorbije jaren en krijtlijnen uitzetten naar de toekomst, o.a. wat bij een verbreking van 30 weken of meer: werkgroep

3. Bestaanszekerheidvergoedingen

a) bij langdurige ziekte de betaling verder automatiseren: werkgroep

b) vereenvoudiging van de systemen van bestaanszekerheid: omzetting vergoeding 6-dagenstelsel naar 5-dagenstelsel; is in principe kostenneutraal aangezien nu in het 6-dagenstelsel zou moeten betaald worden (= omrekening van het aantal dagen van 5 naar 6-dagenstelsel); het principe van één bedrag per dag blijft behouden ongeacht of men voltijds of deeltijds werkt;: werkgroep

c) in alle gevallen betaalt de werkgever de bestaanszekerheid eerst uit aan de werknemer en recupereert hij het bedrag nadien bij het sociaal fonds: werkgroep

d) gelijkschakeling van de verschillen die thans al naargelang de (sub)sector bestaan op het vlak van de duur en het bedrag van de bestaanszekerheid:werkgroep

4. 2de pensioenpijler:

a) Verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,13% (Gelijkschakeling met PC 132)

5. Betaling in cash

a) Er wordt overeengekomen dat de betalingen in cash (nog enkel voor de seizoenswerknemers) uiterlijk 31/12/2020 zal uitdoven.