

***INTERPROFESSIONEEL AKKOORD
VAN 22 DECEMBER 2000***

***VOOR DE PERIODE VAN
1 JANUARI 2001
TOT
31 DECEMBER 2002***

Interprofessioneel Akkoord 2001-2002

De sociale partners sluiten voor de periode 2001-2002 een interprofessioneel akkoord dat een kader biedt voor de sectorale onderhandelingen en inspeelt op belangrijke sociaal-economische uitdagingen.

Het akkoord beoogt meer bepaald :

- het behoud van het economisch herstel en een billijke verdeling van de vruchten van de economische groei over alle werknemers;
- een harmonische ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen ;
- het scheppen van meer werkgelegenheidskansen ;
- een goede combinatie tussen arbeid en privé-leven door een pragmatische aanpak en met vrijwaring van de rechten van de werknemers en de functioneringsbehoeften van de bedrijven, in het bijzonder de KMO's ;
- een betere werking van de arbeidsmarkt door een verhoging van de activiteitsgraad ;
- de voortzetting van de vormingsinspanningen ;
- een studie aanvatten over de verschillen tussen het statuut van de werknemers en dat van de bedienden ;
- meer rechtszekerheid en de vereenvoudiging van allerlei administratieve verplichtingen die een beter klimaat voor het ondernemerschap en initiatief moeten creëren.

Bij de uitwerking van het akkoord hadden de sociale partners kennis genomen van de beslissingen van de regering inzake arbeidsherverdeling en onthaasting, de bevordering van de mobiliteit, de belastinghervorming, de invoering van een nieuw wettelijk kader rond werknemersparticipatie en een tweede sectorale pensioenpijler en de maatregelen inzake sociale zekerheid.

De sociale partners erkennen de specifieke bevoegdheden van de regio's en van de regionale sociale partners. Dit akkoord streeft een optimale complementariteit na met de maatregelen die op dat niveau worden beslist.

De sociale partners sluiten met hun IPA-afspraken aan bij de EU-richtsnoeren inzake tewerkstelling en de oriënteringen die vastgelegd werden op de Europese Top van Lissabon voor de ontwikkeling van een kennismaatschappij voor allen. Zij onderschrijven de objectieven van volledige werkgelegenheid, kwaliteitsvolle jobs en versterking van de sociale cohesie, en stellen maatregelen voor om deze doelstellingen te concretiseren.

De sociale partners verzoeken de regering om de in het akkoord geformuleerde afspraken te eerbiedigen en tot de verwezenlijking ervan bij te dragen. Zij dringen erop aan dat in deze domeinen geen nieuwe initiatieven genomen worden die het bereikte evenwicht in het gedrang zouden brengen.

I. BASISAFSPRAKEN

1. *Loonnorm - koopkracht*

De interprofessionele sociale partners vragen de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak om in de onderhandelingen 2001-2002 :

- rekening te houden met de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en met het Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven waarin de marge van de loonkostenstijging per gewerkt uur geraamd is op 6,4 % - percentage dat door de interprofessionele sociale partners als indicatieve norm voor de onderhandelingen aanvaard wordt ;
- rekening te houden met de impact van de solidariteitsafspraken uit dit Interprofessioneel Akkoord, waarvan de gemiddelde macro-economische kost op een toename van de loonkosten met ongeveer 0,2% kan worden geraamd. Deze kost moet sector per sector geëvalueerd worden.

Die sectoren waarvan, op basis van een evaluatie van hun economische situatie tijdens de twee voorbije jaren, zou blijken dat hun prestatie bijzonder goed was, kunnen overwegen een uitzonderlijke en niet-recurrente extra inspanning van maximaal 0,4% van de uurloonkost te leveren. De globale toename van de uurloonkost over de periode 2001-2002 mag in die sectoren in elk geval 7% niet overschrijden.

De sociale partners nemen zich voor binnen de CRB te onderzoeken op welke manier de loonbeheersing in de toekomst het best kan worden verwezenlijkt, rekening houdend met het niveau en de ontwikkeling van de loonkosten in de ons omringende landen en eventueel andere relevante parameters (bijv. loonwage, productiviteit). Dit onderzoek moet tijdig afgerond zijn, zodat het als input kan worden gebruikt voor het interprofessioneel overleg 2003-2004.

De evolutie van loonkost, werkgelegenheid en vormingsinspanningen zal, zoals in het voorbije akkoord, jaarlijks opgevolgd worden in de CRB en de NA.

2. *Verlaging van de werkgeversbijdragen - sociale uitkeringsgerechtigden*

In een positieve geest en in de mate dat :

- de evaluatie van zowel de tewerkstellings- en vormingsinspanningen als de terugverdieneffecten van de vorige bijdragevermindering positief is ;
- de budgettaire ruimte beschikbaar is ;

- en een voldoende alternatieve financiering voor een herwaardering van de sociale uitkeringen gewaarborgd is,

vragen de sociale partners de in het regeerakkoord voorziene verlaging van de bijdragen door te voeren.

3. *Permanente vorming*

- **Permanente vorming van werknemers**

A. De sociale partners bevestigen hun engagement, genomen in het Interprofessioneel Akkoord 1999-2000, om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te leveren met als doel België op een traject te zetten dat na 6 jaar leidt tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden, d.w.z. van 1,2% naar 1,9% van de loonkosten. Dit betekent dat tegen einde 2002 de inspanning van het bedrijfsleven globaal genomen op 1,6% zal worden gebracht.

B. Binnen het voornoemde globaal engagement worden de sectoren uitgenodigd om akkoorden te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met de reeds geleverde inspanningen inzake vorming en waarbij de sectoren 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 en van vrouwen,
- reeds bestaande of nieuwe interessante experimenten of initiatieven zoals bv. de bepaling van een globaal vormingskrediet voor de werknemers, de organisatie van vraaggerichte professionele vorming door sectorfondsen, financiële ondersteuning van initiatieven voor vorming, initiatieven van samenwerking met het onderwijs en andere opleidingsverstrekkers, maatregelen tot kwalitatieve omkadering en verbetering van de vorming, bevordering van e-learning, opmaak van beroeps- en kwalificatieprofielen, certificatie van opleidingen, uitbouw van peterschapsformules, inventarisatie van opleidingsbehoeften, de garantie op 1 of verschillende dagen professionele vorming per jaar of iets gelijkwaardigs dat als dusdanig door de sector erkend is, ...
- de knelpuntberoepen eigen aan de sectoren en in dit verband preventieve initiatieven te ontwikkelen om de schaarste te verhelpen.

Zij raden de sectoren eveneens aan rekening te houden met de organisatorische problemen van de KMO's zodat die ondernemingen en werknemers effectief toegang hebben tot die maatregelen.

C. Bij ontstentenis van sectorale afspraken inzake vorming nodigen de interprofessionele partners de ondernemingen uit de nodige initiatieven te nemen, zich hierbij ondermeer inspirerend op de voorbeelden die hierboven werden aangehaald.

- D. Deze vormingsinspanningen van de bedrijven en de sectoren moeten precies kunnen worden ingeschat en de opvolging moet op meer objectieve wijze verlopen. Daartoe zal binnen de NA onderzocht worden hoe dit kan gebeuren bv. via de sociale balans en de meting van de sectorale vormingsinspanningen. Deze werkzaamheden moeten tegen 1 juli 2001 afgerond zijn.

- **Risicogroepen**

Daarnaast vragen de sociale partners de sectoren om door middel van een nieuwe of een voortgezette CAO de inspanning van 0,10% voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen voort te zetten tijdens 2001 en 2002, en dit onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten als in 1999-2000, inclusief de bestaande mogelijkheid van vrijstelling van de verplichtingen inzake het startbanenplan. Zij roepen de sectoren op om maximale synergieën met regionaal-communautaire initiatieven na te streven en een betere afstemming van de doelgroepen, o.m. naar oudere werknemers, allochtonen en mindervalide werknemers, ernstig te overwegen.

- **Educatief verlof**

Wat het betaald educatief verlof betreft, nemen de sociale partners akte van het voorstel van de regering om het toepassingsgebied uit te breiden tot halftijdsen en de administratieve verplichtingen drastisch te versoepelen. In dit verband vragen de sociale partners de staatssubsidie te verhogen en de terugbetaling aan de ondernemingen te versnellen. Tegen 31 januari 2001 zullen de sociale partners een advies uitbrengen omtrent de aanpassingen die in het bestaande systeem moeten aangebracht worden en zich hierbij laten leiden door het principe dat voor halftijdsen enkel professionele vorming binnen de werkuren kan georganiseerd worden, en dat voor speciale arbeidsvormen (bv. telearbeid) bijzondere modaliteiten kunnen afgesproken worden. Tevens zullen zij in hetzelfde advies een voorstel doen m.b.t. de vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen die de regering in het vooruitzicht stelt, en m.b.t. de optimalisering van de lijst van erkende vormingscursussen.

4. *Werking van de arbeidsmarkt*

A. *Betere combinatie arbeid en gezin*

De sociale partners verklaren zich akkoord om, ingaand op de uitnodiging van de regering, vanaf 1.1.2002 een nieuw conventioneel kader in te stellen dat een betere combinatie van het beroeps- en het gezinsleven moet toelaten. Dit zal gebeuren

- via de instelling van een recht van de werknemers op een tijdskrediet voor loopbaanonderbreking,
- via een stelsel voor specifieke afwezigheden (palliatieve zorg, zorgverlof voor bijstand aan zwaar zieken, ouderschapsverlof),
- via de instelling van een systeem van loopbaanonderbreking ten belope van 1/5 per week, ter vervanging en vereenvoudiging van de bestaande wettelijke en conventionele systemen inzake loopbaanonderbreking.

Bijzondere regels zullen daarbij uitgewerkt worden voor +50-jarigen.

De sociale partners zijn het er over eens dat pragmatische oplossingen voor een combinatie van deze rechten met de functioneringsbehoeften van de bedrijven, in het bijzonder in KMO's, mogelijk moeten worden gemaakt.

De sociale partners hebben de intentie om deze systemen van loopbaanonderbreking te concretiseren in een interprofessionele CAO, af te sluiten in de NA tegen februari 2001, op basis van de beginselen die in bijlage I voor elk van de systemen worden overeengekomen.

Verder verzoeken de sociale partners de regering de nodige stappen te nemen om na het sluiten van de CAO in de NA, het bestaande wettelijk kader, bepaald in de wet van 22 januari 1985 en de daarop geënte uitvoeringsbesluiten, op te heffen, met dien verstande dat in een uitdovingsperiode voor de lopende onderbrekingen wordt voorzien. Ze verzoeken de regering ook de nodige maatregelen te nemen om de financiële compensatie voor de werknemers in loopbaanonderbreking te kunnen realiseren.

Ze nemen ten slotte akte van de beslissing van de regering om niet in de vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers te voorzien indien de sociale partners zich akkoord stellen over een nieuw systeem van loopbaanonderbreking, en verzoeken de regering derhalve haar beslissing tegelijkertijd uit te voeren met het sluiten van de CAO in de NA, en dit voor alle vormen en systemen van loopbaanonderbreking.

Vaderschapsverlof

De sociale partners nemen akte van de beslissing van de regering om het vaderschapsverlof te verlengen tot 10 dagen.

Ze verzoeken de regering om de vergoeding waarin is voorzien in het kader van deze regeling voor de 7 dagen die volgen op de eerste drie dagen van afwezigheid, volledig ten laste van de overheid te nemen via een specifieke overheidstussenkomst aan het RIZIV.

B. Aanpassing van de arbeidsduurreglementering

Collectieve arbeidsduur

De sociale gesprekspartners nemen akte van de regeringsbeslissing om de bestaande systemen Vande Lanotte – Di Rupo – Vierdagenweek, te vervangen door een systeem van bijdrageverlaging – zonder er echter een kader voor te bepalen – ter gedeeltelijke compensatie van de inspanningen van de ondernemingen die collectief hun werktijd verminderen of van die welke overgaan op de vierdagenweek.

Zij stellen vast dat, in tegenstelling met de maatregelen inzake individuele werktijdverkorting, in geen enkele budgettaire enveloppe is voorzien voor 2001 en dat er voor 2002 een budget is uitgetrokken van 1.733 miljoen.

Ten slotte vestigen zij de aandacht van de regering op het feit dat de overwogen maatregelen de ondernemingen die hun werktijd in de toekomst zouden verminderen, anders zouden behandelen dan die welke reeds in het verleden hun werktijd hebben verkort.

38-uren-week

Naar aanleiding van de uitdrukkelijke vraag van de regering inzake de arbeidsduur, hebben de sociale partners geconstateerd dat nog meer dan 204.000 werknemers langer werken dan 38 uur per week. Dit cijfer ligt heel wat hoger dan dat wat de regering voorstelt. Het budget van 472 miljoen is derhalve onvoldoende.

De sociale partners vragen dan ook aan de regering:

- Het bestaande budget te verhogen rekening houdend met het totaal aantal betrokken werknemers en te modaliseren in functie van de ingangsdatum van de 38-urenweek.
- De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen aan te passen waarbij in artikel 48 het jaartal 1999 moet worden vervangen door het jaartal 2003, dat in hetzelfde artikel het getal 39 wordt vervangen door het getal 38 en dat in de tweede paragraaf het getal 40 vervangen wordt door het getal 39.
- In het KB dat in de uitvoeringsmodaliteiten van de 38-uren-week zal voorzien, te bepalen dat deze zich kan realiseren ondermeer via de toekenning van compensatierust of via een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur of andere modaliteiten.

Voor de ondernemingen die in de loop van het akkoord overgaan naar de 38-urenweek zal de niet-gerecupereerde kost op de loonnorm verrekend worden.

Binnen dit kader en mits deze voorwaarden worden gerealiseerd roepen de sociale partners de sectoren of, bij ontstentenis, de ondernemingen op om de 38-uren werkweek

in te voeren. De sectoren of, bij ontstentenis, de ondernemingen kunnen zelf de modaliteiten bepalen voor deze arbeidsduurvermindering.

Tegen uiterlijk 01/01/2003 moeten de betrokken sectoren de 38-uren hebben ingevoerd.

Tijdsparen

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een grondig onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheden en ervaringen inzake tijdsparen, teneinde hiervoor eventueel een kader uit te werken.

C. Oudere werknemers

In de lijn van het vorig interprofessioneel akkoord wensen de sociale gesprekspartners twee doelstellingen na te streven, nl. enerzijds een verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden voor oudere werknemers die aan de slag willen blijven en voor oudere werklozen die aan een job willen geraken en, anderzijds, het behoud van de bestaande brugpensioensystemen en van de eindeloopbaanregelingen voor werknemers in moeilijkheden.

De sociale gesprekspartners zijn bereid een verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden voor oudere werknemers na te streven via :

- het bestrijden van stress op de werkvloer;
- een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende het hele leven;
- bijkomende maatregelen ter begunstiging van het aanwerven van werklozen van 45 jaar en ouder (die reeds 6 maanden werkloos zijn); naast reeds doorgevoerde bijdrageverlagingen (voordeelbanenplan), nieuwe activering werkloosheidsuitkeringen (20.000,- BEF per maand) gedurende 1 jaar ;
- meer vormingsinspanningen voor oudere werklozen : een gedeelte van de 0,10 % bijdrage risicogroepen besteden aan vorming en begeleiding van oudere werknemers, waarbij de Gewesten de mogelijkheid krijgen om acties te voeren ter ondersteuning van de sectorale initiatieven;
- meer eindeloopbaanmogelijkheden inzake arbeidsduur (cf. bijlage I, 1.4);
- aanwenden van de door de regering vooropgestelde bijdrageverlaging (in verhouding tot de leeftijd) vanaf 2002 voor de tewerkstelling van werknemers van 58 jaar en ouder;
- de uitvoering van de voorstellen in de Nationale Arbeidsraad geformuleerd in verband met het eindeloopbaan, in uitvoering van het IPA 1999-2000;
- de sociale partners nemen akte van de regeringsbeslissing dat de plaatsingsdiensten ook verder de werknemers van 50 jaar en meer een baan moeten blijven aanbieden wanneer zij werkloos zijn. Men mag een oudere werknemer niet zonder meer van de arbeidsmarkt uitsluiten. Men moet hem passende betrekkingen aanbieden, rekening houdend met zijn bekwaamheden, zijn ervaring en zijn fysieke toestand;
- een verhoging van de participatiegraad bij oudere werknemers moet complementair zijn met de aanwervingskansen van jongeren. Het behoud van ouderen moet een brug vormen, gebaseerd op het doorgeven van ervaring tussen generaties (vorming via peterschap door een oudere werknemer bij aanwerving jongeren...).

- het in aanmerking nemen voor de naleving van de verplichting inzake de tewerkstelling van jonge werknemers en voor de berekening van het percentage, van werknemers van +45 jaar die sedert één jaar of meer werkloos zijn, op voorwaarde dat er niet voldoende jongeren meer beschikbaar zijn in de drie categorieën waarin wordt voorzien door artikel 23 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

De sociale gesprekspartners zijn het eens om voor de duur van dit akkoord de mogelijkheid tot verlenging voor 2001-2002 van de bestaande sectorale of bedrijfs-CAO's inzake voltijds brugpensioen te behouden, evenals de uitzonderingen hierop voor bedrijven in herstructurering en in moeilijkheden (cfr. bijlage II). Zij vragen bijgevolg aan de Regering ook de status-quo voor de erkenning als bedrijf in herstructurering en in moeilijkheden.

De sociale gesprekspartners verbinden er zich bovendien toe in de NA vóór eind 2001 te onderzoeken of en zo ja in welke voorwaarden een stelsel voor werknemers in moeilijkheden kan worden mogelijk gemaakt via een aanpassing van CAO 46 en met eventuele ondersteuning van het Fonds waarin de regering voorziet voor aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

Om de gelijkheid met het conventioneel brugpensioen na te streven, vragen de sociale gesprekspartners dat de capitatieve bijdragen werkgever en werknemer die van toepassing zijn bij conventioneel brugpensioen, ook zouden worden toegepast op de voordelen die worden toegekend in het kader van de pseudo-brugpensioenstelsels; zij vragen ook de uitvoering van de wet die voorziet in het storten van dergelijke capitatieve bijdragen, met uitsluiting van elke andere. Zij vragen eveneens dat de maatregelen die terzake goedgekeurd zullen worden, de reeds bestaande overeenkomsten, akkoorden en regelgevingen niet in vraag zouden stellen.

De sociale partners verbinden zich ertoe de problematiek van de vervangingsplicht bij brugpensioen te onderzoeken in het kader van de verhoging van de activiteitsgraad tegen einde 2001.

D. Efficiëntere werking van de arbeidsmarkt

Scholingsbeding

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA voor 1 juli 2001 te onderzoeken of, en zo ja, onder welke voorwaarden, in de mogelijkheid van een scholingsbeding kan worden voorzien in de regelgeving.

Uitzendarbeid in de bouwsector

De partijen die het centraal akkoord ondertekenen, erkennen het belang van de moeilijkheden qua aanwerving en arbeidsorganisatie waarmee de ondernemingen worden geconfronteerd die behoren tot de bouwsector. Rekening houdend met, enerzijds, de behoeften van die ondernemingen om hun concurrentievermogen te vrijwaren en, anderzijds, de evolutie van de controlemogelijkheden op de naleving van de rechten van

de werknemers, vinden de partijen dat objectief moet worden gepraat over de opheffing van het verbod op uitzendarbeid in de bouwsector.

Hiertoe stellen de partijen de volgende werkmethode voor:

- In een eerste fase worden de sociale gesprekspartners van de betrokken sector uitgenodigd om na te denken over de toepassingsregelingen van de uitzendarbeid – of van een equivalent systeem – die volgens hen het best voldoen aan de behoeften van de ondernemingen en die zij het meest geschikt achten om de rechten en het sociaal statuut van de werknemers te vrijwaren. Deze gesprekspartners worden verzocht om vóór 31 december 2001 het resultaat van hun overleg om te zetten in een CAO.
- Na de in de vorige alinea vastgestelde datum worden de ondertekenende partijen van dit akkoord op de hoogte gebracht van de toestand van de werkzaamheden in de betrokken sector.
Bij gebrek aan een sectoraal akkoord zal de meest gereede partij aan de Nationale Arbeidsraad een verzoek richten om het verbod op uitzendarbeid in de bouwsector op te heffen.

Arbeidsorganisatie

De sociale partners roepen de sectoren op om alle mogelijkheden inzake innovaties te benutten in het kader van de arbeidsorganisatie, teneinde een dubbele doelstelling waar te maken :

- de economische verplichtingen van de bedrijven enerzijds
- de individuele en collectieve verzuchtingen van de werknemers anderzijds

De sociale partners komen overeen een werkgroep op te richten binnen de Nationale Arbeidsraad om na te gaan of de wet betreffende de arbeidsduur niet in overeenstemming dient te worden gebracht met de nieuwe evoluties in de sectoren en bedrijven.

De sociale partners roepen de sectoren die op de arbeidsmarkt met specifieke moeilijkheden worden geconfronteerd, op om via collectieve arbeidsovereenkomsten de problematiek van de overuren en de concrete modaliteiten op het stuk van verloning en duur van de compensaties te overwegen.

Startbanen

De sociale gesprekspartners willen zo goed mogelijk op de realiteit van de arbeidsmarkt inspelen, met de regionale en subregionale toestanden rekening houden en wensen dat het startbanenplan minder complex wordt gemaakt wat zijn toepassing betreft en lichter wordt gemaakt wat zijn administratieve procedures betreft. In die zin nemen de sociale gesprekspartners akte van regionale akkoorden waarmee de doelgroep tot verscheidene categorieën wordt uitgebreid. Zij vragen aan de minister van Werkgelegenheid dergelijke akkoorden goed te keuren en ze tegenstelbaar te maken ten aanzien van de diensten van de sociale inspectie.

5. Mobiliteit

De sociale partners sluiten zich aan bij de regeringsdoelstelling om de mobiliteit te verbeteren en dit zowel in het belang van het concurrentievermogen van de ondernemingen als van de kwaliteit van het leven van de werknemers en de bevolking in het algemeen. Ze wijzen daarbij op het feit dat een succesvolle aanpak van het mobiliteitsvraagstuk een gecoördineerde actie op alle gezagsniveaus vereist.

Ze herinneren aan het unaniem advies dat ze op 21 september 2000 hebben uitgebracht in de NA/CRB over het mobiliteitsbeleid en waarin ze hun afspraken en aanbevelingen aan de sectoren willen kaderen.

Inmiddels heeft de regering een mobiliteitsplan goedgekeurd dat o.m. in het volgende voorziet :

- fiscale maatregelen (zonder wijziging van de aftrekken van toepassing op de personenwagen, aftrekbaarheid van 6 BEF/km tot 50 km heen en terug als de begrotingsenveloppe niet overschreden wordt voor alle andere vervoermiddelen gebruikt voor het woon-werkverkeer; de terugbetaling, door de werkgever, van de onkosten voor gemeenschappelijk vervoer zal niet meer als een voordeel in natura beschouwd worden, en zal dus niet meer belastbaar zijn; deze maatregel is ook bedoeld om de ontwikkeling van bedrijfsvervoerplannen te stimuleren). De volledige belastingvrijstelling van de werkgeverstegemoetkoming zal vanaf 2001 van toepassing zijn en ook gelden voor het vervoer dat door het bedrijf zelf georganiseerd wordt.
- uitwerking van een mobiliteitsbeheersplan met het oog op het verwezenlijken van partnerschappen en op het aanmoedigen van de diverse actoren om lokale mobiliteitsbeheersplannen uit te werken voor de activiteiten die hen aanbelangen; hiertoe in de mogelijkheid voorzien om een regelmatig bijgewerkte diagnose van de mobiliteit te maken, o.m. door de verplichting tot het opmaken van een mobiliteitsdiagnose voor alle ondernemingen met minstens 100 werknemers.

Teneinde tegemoet te komen aan de mobiliteitsproblematiek en rekening houdend met de regeringsbeslissingen terzake, komen de sociale partners overeen om het loonplafond van 1,2 miljoen voor de werkgeverstussenkomst af te schaffen.

Daarnaast roepen zij de sectoren op om in het kader van het stimuleren van het gebruik van het openbaar vervoer een verhoging van de tussenkomst van de werkgever in een trein-, tram- of busabonnement te voorzien. Vanaf 1 april 2001 zal de tussenkomst in de abonnementskosten (CAO nr. 19) op 60% gebracht worden.

Tevens vragen zij de regering om ondernemingsinvesteringen voor bedrijfsvervoerplannen, collectief ondernemingsvervoer en carpooling ten belope van 120% in mindering te brengen als fiscaal aftrekbare uitgave.

De sociale gesprekspartners vragen daarenboven aan de onderhandelaars op het sectorale en het ondernemingsniveau om, rekening houdend met het nieuwe kader van de fiscale stimuli en de eventuele gewestelijke incitanten :

- in de sectoren een evaluatie te maken van de bestaande initiatieven inzake bedrijfsvervoerplannen en de succesfactoren en hinderpalen in kaart te brengen;
- bedrijfsvervoerplannen uit te werken;
- collectief vervoer op het niveau van de onderneming te organiseren incl. desgevallend de ophaling van de werknemers bij het dichtstbijzijnde station;
- alternatieve vormen van vervoer aan te moedigen incl. het gebruik van de fiets en carpooling.

6. *Statuut arbeiders – bedienden*

Gelet op het verschil tussen het statuut van arbeiders en bedienden en gezien de evolutie op economisch, sociaal en industrieel gebied, alsook in de beroepen, verbinden de sociale gesprekspartners er zich toe om op het niveau van de Nationale Arbeidsraad de verschillen tussen beide statuten te bestuderen en voor eind 2001 conclusies neer te leggen die een duurzame oplossing mogelijk maken, die daarna op een periode van zes jaar wordt geprogrammeerd. In geval van akkoord zal die programmatie beginnen in het jaar van de ondertekening ervan.

II. SPECIFIEKE AFSPRAKEN

7. *Jaarlijkse vakantie*

De sociale partners willen het structureel tekort van het stelsel van jaarlijkse vakantie voor arbeiders oplossen, een reserve uitbouwen om de betaling van het vakantiegeld te verzekeren, het dubbel vakantiegeld voor vier volledige weken invoeren, en de gelijkstelling van economische werkloosheid voor de berekening van het vakantiegeld een oplossing geven.

7.1. Financiële zekerheid voor het stelsel van jaarlijkse vakantie voor arbeiders

Heropbouw van reserves

De sociale partners vragen aan de regering om begin 2001 de 8,7 miljard te storten die het gevolg zijn van het verlies aan intresten ingevolge de afoming van 10 miljard kapitaal uit de RJV-reserves.

Zij engageren zich om met die teruggestorte gelden, en de te verwerven intresten hierop, een reserve aan te leggen om de betaalbaarheid van het vakantiegeld in de toekomst te waarborgen.

Economische werkloosheid

Het vakantiegeld voor gelijkgestelde dagen economische werkloosheid wordt door de RVA gedeeltelijk ten laste genomen door middel van een bijdrage van 6% van de

uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid. Deze bijdrage wordt volledig gecompenseerd via het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (800 miljoen).

De respectieve beheerscomités van RVA en RJV wordt gevraagd om het begrip "economische werkloosheid" op elkaar af te stemmen (zonder dat dit voor de RJV mag leiden tot meer dan 170 miljoen meeruitgaven, vergeleken met 1999).

De solidariteitsinhouding op het vakantiegeld van arbeiders wordt teruggebracht van 1,5% tot 1%. Die vermindering wordt opgevangen door een werkgeversbijdrage van 0,07%.

De bestaande responsabiliseringsbijdrage voor economische werkloosheid wordt niet verlengd.

Jonge werknemers

Om de vlugge tewerkstelling van jongeren te bevorderen, willen de sociale partners de regeling van het aanvullend vakantiegeld vervangen door een regeling zoals die nu al bestaat bij collectieve vakantiesluiting en zoals zij die ook voorgesteld hebben voor deeltijdse werknemers die voltijds zijn beginnen werken (-915 miljoen).

7.2. Vakantiegeld jonge werknemers

Het eerste jaar na hun afstuderen hebben jonge werknemers (tot 25 jaar) recht op:

- een aantal vakantiedagen en een vakantiegeld evenredig met hun gewerkte en gelijkgestelde dagen in het jaar tevoren;
- een aantal aanvullende vakantiedagen tot in totaal vier weken vakantie, en een aanvullend vakantiegeld ten laste van de RVA gelijk aan de uitkering van 60% plus een vakantiebonus van 5% van hun (geplafonneerd) brutoloon, op voorwaarde dat ze tijdens het vakantiedienstjaar minstens 1 maand gewerkt hebben.

Jonge werknemers hebben recht op die aanvullende vakantiedagen, ze zijn er niet toe verplicht.

7.3. Dubbel vakantiegeld voor de vierde week

Dubbel vakantiegeld voor de volle vier weken vakantie leidt tot:

- een verhoging van het vakantiegeld voor arbeiders met 0,20% van het jaarloon
- een verhoging van het vakantiegeld voor bedienden met 2% van het maandloon, en van het vertrekvakantiegeld voor bedienden met 0,16%.

De sociale partners vragen om de vrijstelling van sociale bijdragen op het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek uit te breiden tot de vierde en vijfde dag.

7.4. Vereenvoudiging en rechtszekerheid

De sociale partners zullen een onderzoek wijden aan de berekening van de afhoudingen op het vakantiegeld.

De sociale partners dringen ook bij de regering aan op de spoedige uitvoering van een aantal adviezen:

- het advies van het beheerscomité RSZ betreffende de berekening van het vakantiegeld voor arbeiders die bediende worden;
- het advies van de Nationale Arbeidsraad betreffende de berekening van vakantieduur en vakantiegeld bij overgang van voltijds naar deeltijds en omgekeerd.

8. Administratieve vereenvoudiging en rechtszekerheid

Om het ondernemingsklimaat te verbeteren en de tewerkstelling te bevorderen is het van belang de administratieve formaliteiten die de werkgevers dienen te vervullen, zoveel mogelijk te beperken en waar mogelijk te vervangen door modernere en meer efficiënte technieken, die dezelfde globale waarborgen bieden voor de sociaal-verzekerden en voor de kwaliteit van de gegevens. Het principe dat geen tweemaal dezelfde of gelijkwaardige gegevens worden opgevraagd, dient hierbij als leidraad gehanteerd te worden.

Momenteel lopen projecten met betrekking tot de invoering van Dimona en een multifunctionele aangifte van loon- en arbeidstijdgegevens. De sociale partners wensen hieraan constructief mee te werken teneinde te komen tot tastbare vereenvoudigingen en een vermindering van door de ondernemingen te vervullen formaliteiten. In dit verband brengen de sociale partners hun NA-advies nr. 1.325 in herinnering.

Bovendien hebben de sociale partners de bedoeling om in samenwerking met de RSZ op korte termijn voorstellen uit te werken om de bestaande systemen inzake bijdrageverminderingen samen te bundelen en te vereenvoudigen.

Daarnaast zijn de sociale partners eveneens van oordeel dat de procedure inzake sociale verkiezingen op een aantal punten kan vereenvoudigd worden. De sociale partners zullen in het voorjaar van 2001 omtrent deze problematiek een grondig debat voeren. De inbreng voor dit debat komt ondermeer van de evaluatie van de sociale verkiezingen van mei 2000.

Ten slotte wensen de sociale partners dat snel een aantal concrete initiatieven gerealiseerd worden en dit zowel op het vlak van administratieve vereenvoudiging als van een verhoogde rechtszekerheid voor alle betrokken partijen. Het gaat meer bepaald om het volgende :

** administratieve vereenvoudiging :*

- uitwerking tegen 1 juli 2001 van een werkbaar schema waarbij, met inachtneming van de budgettaire neutraliteit, de diverse geld- en informatiestromen inzake bijdragen op brugpensioenen tot één regeling samengevoegd worden en, indien mogelijk, zullen verlopen via de kwartaalaangifte aan de RSZ;
- uitwerking in het kader van de RSZ tegen 1 oktober 2001 van een procedure van versnelde en/of automatische aanvaarding van wijzigende berichten;

** rechtszekerheid :*

- de sociale partners vragen aan de regering dat aan het beheerscomité van de RSZ de bevoegdheid zou worden toegekend om, binnen de bestaande wetgeving, aan tegenstelbare sociale rulling te doen; de op die wijze genomen beslissingen blijven onder de voogdij van de Minister van Sociale Zaken vallen en mogen geen afbreuk doen aan de bevoegdheden van hoven en rechtbanken; de met controle belaste diensten kunnen vanzelfsprekend steeds blijven nagaan of de in de beslissing gestelde voorwaarden vervuld zijn;
- ze vragen dat, tegelijk met een vereenvoudiging van de regelingen inzake bijdrageverminderingen, de verjaringstermijn voor de inning van socialezekerheidsbijdragen opnieuw op 3 jaar wordt vastgesteld, behoudens in gevallen van fraude.

De sociale partners zijn inzake CAO nr. 75 het volgende overeengekomen :

- de contracterende partijen engageren zich om inzake de interpretatie van CAO nr 75 duidelijkheid te scheppen ;
- zij bevelen de sectoren aan om op hun niveau de mogelijkheid te onderzoeken om voor de arbeiders beschermingssystemen uit te werken die gelijkwaardig zijn aan die waarin CAO nr. 75 voorziet of de bestaande beschermingssystemen (inkomen of werkgelegenheid) te evalueren in vergelijking met CAO nr. 75;
- vanaf 1.7.2002 wordt CAO nr. 75 veralgemeend na evaluatie van wat intussen in de sectoren gebeurd is of op andere gezagsniveaus zou beslist zijn. Er wordt tegelijkertijd in deze CAO opgenomen dat de opzegtermijn die de arbeider moet respecteren de helft is van de opzegtermijn die de werkgever moet respecteren. De wettelijke mogelijkheden betreffende de verkorte opzeggingstermijnen daarentegen blijven onveranderd behouden.

9. Stress – CAO nr. 72

De sociale partners wijzen op de belangrijkheid van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 72 voor het welzijn van de werknemers en voor de goede werking van de onderneming. Zij hernieuwen hun aanbeveling om de voorstellen die in deze CAO naar voor werden gebracht, in praktijk om te zetten en vestigen de aandacht op de positieve inbreng die externe preventiediensten kunnen hebben.

Daarnaast zijn de sociale partners van plan om deze CAO en haar impact te evalueren in 2002.

10. *Gelijkheid mannen – vrouwen*

De sociale gesprekspartners zijn het eens om in het huidige IPA de inspanning waarmee tijdens het vorige IPA begonnen werd, aan te houden en hierbij het aanwenden van analytische of gelijkwaardige classificatiesystemen aan te moedigen.

De sociale partners vragen de regering om zo spoedig mogelijk haar intenties te preciseren wat het actieplan voor werkgelegenheid 2000 betreft i.v.m. de fiscale maatregelen die een functieherclassificatie bevorderen.

Zij leggen ten slotte de nadruk op de noodzaak om de gespecialiseerde NA-commissie nieuw leven in te blazen zodat die de sociale partners de nodige technische bijstand kan verlenen.

De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe bij het Europees Sociaal Fonds een pilootproject uit te werken dat bijvoorbeeld een gendereffectenstudie kan bevatten in die sectoren die reeds een analytische functieclassificatie ingevoerd hebben.

11. *Sociale dialoog*

KMO en sociale dialoog

In het vorige centraal akkoord werd de aandacht gevestigd op de ervaring van de verschillende sectoren met externe overlegorganen.

Uit een evaluatie van de NA blijkt dat deze externe overlegorganen de dialoog tussen de KMO-werkgever en zijn werknemers hebben op gang gebracht en bevorderd.

De sociale partners roepen de sectoren dan ook nogmaals op om in de sectorale akkoorden, rekening houdend met hun eigen kenmerken, een extern overlegorgaan te organiseren.

Tegen eind 2001 zullen de sociale partners deze oproep evalueren in de N.A.

Economische en sociale democratie

De sociale gesprekspartners wensen het Belgische overlegmodel te herwaarderen.

Zij blijven ten stelligste gehecht aan de waarden van dit model en wensen ze te verstevigen tegenover de uitdagingen en moeilijkheden die de jongste jaren zijn ontstaan en die dit model soms hebben verstoord.

Dit model is opgebouwd op basis van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve overeenkomsten en de paritaire comités en op grond van overeenkomst nr. 5 tot regeling van het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen, die op 24 mei 1971 werd goedgekeurd. Deze overeenkomst, die als collectieve kaderovereenkomst is opgevat, bevat minimumbepalingen inzake het statuut van de vakbondsdelegaties en werd op sectoraal en ondernemingsniveau aangevuld.

De sociale gesprekspartners zullen in de NA een werkgroep oprichten om te onderzoeken of en eventueel hoe deze wetgeving aan de nieuwe realiteiten kan worden aangepast en kan worden geactualiseerd.

Zij onderstrepen bovendien dat zij gehecht zijn aan de paritaire mechanismen om conflicten te voorkomen en ze via dialoog op te lossen.

12. Internationale samenwerking en duurzame ontwikkeling

De sociale gesprekspartners vragen om de concrete steun van de regering in hun initiatieven om een gunstig klimaat voor de economische en sociale ontwikkeling te creëren via acties van internationale samenwerking ter bevordering en ter toepassing van de fundamentele rechten van de mens op het werk, zoals bepaald in de IAO-overeenkomsten.

Door hun aard, hun verleden, hun ervaring en technische kennis zijn de interprofessionele en sectoriële gesprekspartners het best in staat ten volle op deze doelstelling in te spelen door een gespecialiseerde samenwerking met hun collega's in andere delen van de wereld te ontwikkelen. Zij moedigen de sectoren aan de mogelijkheden te onderzoeken om initiatieven in dit verband te ontwikkelen.

Daartoe vragen zij een gewaarborgde en duurzame bijzondere toegang, onderscheiden van die welke aan de NGO's wordt verleend, tot de kredietlijnen en overheidssubsidies, om de samenwerking onder hen en hun collega's in de landen van Oost-Europa en de derde wereld (lijst van het «Development assistance Committee» van de OESO) te vergemakkelijken en te ondersteunen. Zij wensen dus dat hiervoor in overheidsfondsen wordt voorzien.

13. Verder afbouwen van de loonwig voor lage lonen

De sociale partners stellen vast dat, in uitvoering van het vorige Interprofessioneel Akkoord, het voorbije jaar inspanningen gedaan werden om, in het kader van de strijd tegen werkloosheidsvallen, het netto-loon van werknemers met lage lonen te verhogen. Zij zijn van oordeel dat deze inspanningen dienen voortgezet te worden, zonder dat dit mag leiden tot een verhoging van de loonkosten voor de werkgevers.

Zij stellen vast dat een verdere uitbouw van de huidige regeling van degressieve vermindering van de werknemersbijdragen voor sociale zekerheid, naast administratieve complicaties, aanzienlijke risico's met zich brengt voor een "loonval"-effect, wegens de zeer hoge marginale aanslagvoet van de gecombineerde fiscale en parafiscale heffingen in de beschouwde looncategorieën.

Daarom vragen zij de regering om bij de uitvoering van haar plan voor de fiscale hervorming, vanaf het begrotingsjaar 2002, voorrang te geven aan het voorstel tot verhoging van de aftrek voor de forfaitaire beroepskosten, inzonderheid door het eerste tarief van het barema van de beroepskosten op te trekken van 20% naar 25%, indien nodig op progressieve wijze in te voeren.

VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN



Pieter TIMMERMANS

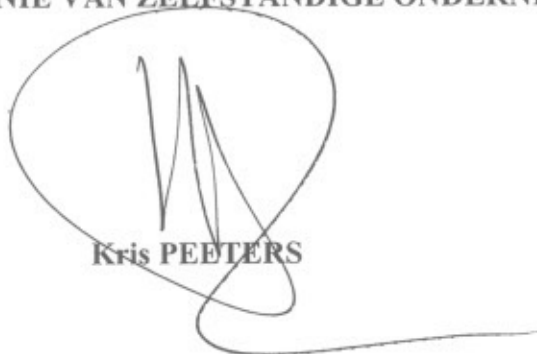


Tony VANDEPUTTE



Gui de VAUCLEROY

VOOR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS



Kris PEETERS

VOOR DE SYNDICALE UNIE VAN DE BELGISCHE MIDDENSTAND



Roger MENÉ

VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES



Noël DEVISCH

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND



Josly RLETTE

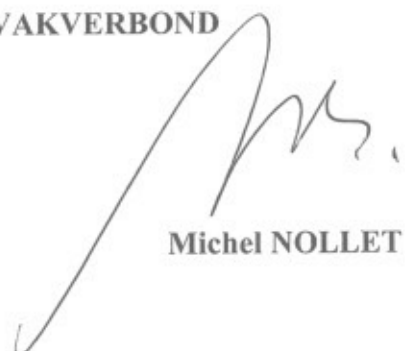


Luc CORTEBEECK

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND



Mia DE VITS



Michel NOLLET

**VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN
VAN BELGIE**



Guy HAAZE

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| Bijlage I | Betere combinatie arbeid en gezin |
| Bijlage II | Brugpensioen |
| Bijlage III | Jaarlijkse vakantie |

BIJLAGE I : BETERE COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

1.1. Instelling van een tijdskrediet

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een CAO te sluiten, op basis van de volgende beginselen :

- Instelling van een recht op tijdskrediet, in werking tredend vanaf 1.1.2002, voor de werknemers die een minimum anciënniteit van 1 jaar hebben bereikt in het bedrijf waarin ze de onderbreking wensen uit te oefenen.
- Bepaling van de toegelaten omvang van de loopbaanonderbreking, in de vorm van ofwel voltijdse ofwel halftijdse onderbreking.
- Bepaling van een max. duurtijd van de loopbaanonderbreking over de carrière ten belope van max. 1 jaar (ongeacht of het gaat om een voltijdse of halftijdse onderbreking) en bepaling van een minimum duurtijd per werknemer per onderbreking ten belope van 3 maanden.
- Bepaling van een verwittigingstermijn van 6 maanden in ondernemingen tot 20 werknemers en 3 maanden in de andere ondernemingen, te respecteren door de werknemer alvorens het recht kan worden uitgeoefend.
- Bepaling van modaliteiten om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te verzekeren, m.n. :
 - * vastlegging in de NA van een drempel van 5% van het aantal werknemers in de onderneming of in de dienst, vanaf welke een mechanisme in werking treedt om gelijktijdige afwezigheden te organiseren via een voorkeurregeling en een planning van afwezigheden.
 - * bepaling van deze voorkeurregeling in geval van gelijktijdige afwezigheidsaanvragen die de drempel overstijgen door de ondernemingsraad (en/of andere ondernemingsorganen), en bij suppletieve CAO in de NA geldend voor de ondernemingen waar geen regeling werd uitgewerkt in de ondernemingsraad.
- Bepaling van de redenen van uitstel die in alle gevallen kunnen worden ingeroepen : de werkgever kan een recht op uitstel inroepen gedurende een bepaalde termijn ten gevolge van ernstige interne en externe redenen (organisatorische noden, de continuïteit en de reële mogelijkheden tot vervanging). De ondernemingsraad kan deze redenen specificeren voor de onderneming. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- In ondernemingen tot 10 werknemers wordt het recht uitgeoefend mits de werkgever zijn akkoord verleent.
- Voorzien in eenzelfde systeem van bescherming tegen ontslag als datgene waarin nu is voorzien in de bestaande wetgeving inzake loopbaanonderbreking, evenals in hetzelfde verbod van werk tijdens de loopbaanonderbreking en terugkeermogelijkheden naar een equivalente functie, als bepaald in dezelfde wet.

De sectoren en de ondernemingen kunnen bij CAO afwijken op de volgende punten :

- verhoging van de duur van het tijdskrediet zonder dat men evenwel op de gehele carrière meer dan 5 jaar kan toestaan;
- wijziging van de drempel waarvan hierboven sprake; in alle geval rekening houdend met de noodwendigheden in de KMO's;

- de mogelijkheid van uitsluiting van sommige categorieën van personeel, zoals personeel dat niet volledig onder de arbeidswet valt.

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een begeleidend advies uit te werken waarin de overheid wordt gevraagd :

- om in een vergoeding te voorzien voor de loopbaanonderbreker ten belope van 15.000 BEF ingeval de werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 20.000 BEF indien deze wel is bereikt;
- om in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid ten belope van 1 jaar te voorzien, met dien verstande dat de gelijkstelling nooit meer dan 3 jaar kan bedragen indien het jaar tijdskrediet op sector- of ondernemingsniveau zou opgetrokken worden;
- om concrete voorstellen uit te werken inzake de uitdoving van de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking op basis van volgende elementen: de bestaande CAO's houden op uitwerking te hebben op 31.12.2001; de individuele overeenkomsten die voor die datum zijn gesloten of zijn verlengd, houden op uitwerking te hebben 31.12.2002, met dien verstande dat de na 1.1.2002 genomen loopbaanonderbrekingen onder het oude systeem worden meegeteld voor het aantal gelijktijdige aanvragen waarin is voorzien in het nieuwe systeem van tijdskrediet. De totale periode van loopbaanonderbreking onder het oude systeem en het nieuwe systeem van tijdskrediet mag samen niet meer belopen dan 60 maanden.

Ten slotte vragen ze dat er een aparte rekening wordt bijgehouden van de uitgaven voor opname van een tijdskrediet in de privé-sector en de publieke sector, en de garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget.

1.2. Instelling van thematische verloven

De sociale partners bevestigen de bestaande regels en bedragen die gelden voor het ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorg en het verlof voor bijstand aan zwaar zieken, zoals bepaald in de wet van 22 januari 1985 en de CAO nr 64 van 29 april 1997.

1.3. Veralgemeend systeem van loopbaanvermindering van 1/5 (1 dag per week)

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een CAO te sluiten op basis van de volgende beginselen :

- Instelling van een veralgemeend systeem van loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per werkweek gespreid over 5 dagen, of 2 halve dagen over dezelfde duur voor alle voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben bereikt.
- Bepaling van een maximum duurtijd van de onderbreking over de carrière (max. 5 jaar) en bepaling van een minimum duurtijd per werknemer per onderbreking (6 maanden).
- Bepaling van een verwittigingstermijn ten aanzien van de werkgever alvorens het recht in werking kan worden gesteld : 3 maanden in ondernemingen met +20 werknemers en 6 maanden in ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

- Bepaling van de modaliteiten om de effecten op de continuïteit in de bedrijfsvoering te verzekeren, m.n.:
 - * het aantal werknemers in de onderneming of in de dienst vanaf hetwelk een mechanisme in werking treedt om gelijktijdige afwezigheden te organiseren via een voorkeurregeling en een planning van afwezigheden, zit vervat in de 5%-drempel waarin is voorzien in punt 1.1. hierboven. Zodra 5% van het aantal werknemers in de onderneming of de dienst op 1 van beide systemen een beroep doet, treedt hetzelfde mechanisme in werking als beschreven onder 1.1.;
 - * bepaling van deze voorkeurregeling in geval van gelijktijdige afwezigheidsaanvragen die de drempel overstijgen via de ondernemingsraad (en/of andere ondernemingsorganen), en bij suppletieve CAO in de NA geldend voor de ondernemingen waar geen regeling werd uitgewerkt in de ondernemingsraad;
 - * vastlegging in de NA van het principe van spreiding van de dagen waarop de onderbreking kan worden genomen over de week, terwille van de continuïteit van de onderneming; hierover kunnen concrete afspraken gemaakt worden op ondernemingsvlak.
- Bepaling van de redenen van uitstel die in alle gevallen kunnen worden ingeroepen: de werkgever kan een recht op uitstel invoeren gedurende een bepaalde termijn wegens ernstige interne of externe redenen (organisatorische noden, de continuïteit en de reële mogelijkheden tot vervanging). De ondernemingsraad kan deze redenen specificeren voor de onderneming. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- Bepaling van de gevallen waarin het onderbrekingsrecht kan worden ingetrokken of gewijzigd (bv. ziekte collega, buitengewone vermeerdering van werk, andere ernstige redenen) via de ondernemingsraad, de andere ondernemingsorganen of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- Voorzien in eenzelfde systeem van bescherming tegen ontslag als datgene waarin nu is voorzien in de bestaande wetgeving inzake loopbaanonderbreking, evenals in hetzelfde verbod van werk tijdens de periode van loopbaanonderbreking en terugkeermogelijkheden naar een equivalente functie.
- In ondernemingen die 10 werknemers of minder tewerkstellen wordt het recht uitgeoefend mits de werkgever zijn akkoord verleent.
- De gevolgen van het KB van 25 november 1998 inzake de instelling van een recht op deeltijdse arbeid zullen worden onderzocht.

De sectoren en de ondernemingen kunnen bij CAO afwijken op de volgende punten :

- wijziging van de drempel waarvan hierboven sprake, in alle geval rekening houdend met de noodwendigheden in de KMO's;
- de mogelijkheid van uitsluiting van sommige categorieën van personeel zoals personeel dat niet volledig onder de arbeidswet valt.

De sociale partners verbinden zich ertoe om een begeleidend advies uit te werken, waarin de overheid wordt gevraagd om de nodige wettelijke basis te creëren om :

- in een vergoeding te voorzien voor de loopbaanonderbreker ten belope van 3.000 BEF;

- in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid te voorzien;
- voorstellen uit te werken inzake de uitdoving van het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen: de bestaande cao's houden op uitwerking te hebben, op 31.12.2001; de individuele overeenkomsten die voor deze datum zijn gesloten blijven hun uitwerking hebben, met dien verstande dat ze volledig geïmputeerd worden (zowel inzake duurtijd, als voor de vaststelling van gelijktijdige afwezigheden). Indien het bedrag van de uitkeringen wordt verhoogd tegenover de bestaande bedragen, wordt het nieuwe bedrag toegepast op de 1/5 onderbrekingen.

Ten slotte vragen ze dat er een aparte rekening wordt bijgehouden van de uitgaven voor opname van dit systeem, en de garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget.

1.4. Vermindering arbeidsprestaties voor +50-jarigen

In de CAO, die in de NA zal gesloten worden en beschreven werd onder punt 1.3, worden enkele specifieke bepalingen opgenomen voor +50-jarige werknemers. Alle andere bepalingen waarin is voorzien onder punt 1.3 blijven van kracht.

- Instelling van een recht op vermindering van arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan, voor alle voltijdse werknemers van 50 jaar of ouder, met een anciënniteit als werknemer van 20 jaar en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming.
- Voor de +50-jarige werknemers is in geen maximum duurtijd van de onderbreking over de carrière voorzien, noch voor de opname van een loopbaanonderbreking van ½, noch voor de opname van een loopbaanonderbreking van 1/5, indien de +50-jarige de hiervoor vermelde anciënniteitsvoorwaarde vervult.
- De 5% drempel vanaf welke een mechanisme in werking treedt bij gelijktijdige afwezigheden, wordt verhoogd in functie van het aantal +50-jarige werknemers in de onderneming, met dien verstande dat de drempel toeneemt met één eenheid per schijf van 10 +50-jarigen in de onderneming. De +50-jarigen, die op een loopbaanonderbreking van 1/5 of ½ een beroep doen, worden aangerekend als meetellende voor de drempel gedurende een periode van 5 jaar.
- Voor de +50-jarigen wordt de vergoeding voor de loopbaanonderbreker vastgelegd als volgt:
 - * 5.000 BEF per maand voor een onderbreking ten belope van 1/5 per week,
 - * 13.000 BEF per maand voor een onderbreking ten belope van ½ per week.

BIJLAGE II : BRUGPENSIOEN

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

- de bestaande mogelijkheden tot sector-CAO's of ondernemings-CAO's voor voltijds brugpensioen vanaf 58 jaar te verlengen alsmede de uitzonderingen hierop voor bedrijven in herstructurering en moeilijkheden;
- de mogelijkheid te verlengen voor CAO's op 55 jaar bij een beroepsloopbaan van 38 jaar op voorwaarde dat het stelsel ononderbroken van toepassing was vanaf 31 mei 1986;
- de mogelijkheid tot sector-CAO's met voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar voor werknemers met een loopbaan van 33 jaar die 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime met nachtprestaties te verlengen voor de periode 2001-2002;
- de mogelijkheid te verlengen om voor 2001 en 2002 een sector-CAO te sluiten met voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar in de bouwsector en dit voor de werknemers die beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer;
- de algemene regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf 58 jaar op vraag en in onderlinge overeenstemming met de werkgever, voor twee jaar te verlengen. Sectoren behouden de mogelijkheid CAO's inzake halftijds brugpensioen te sluiten vanaf 55 jaar.

BIJLAGE III : JAARLIJKSE VAKANTIE

1. *Financiering jaarlijkse vakantie arbeiders*

1.1. Het *dubbel vakantiegeld* voor de volledige vierde week geeft een werknemer met 800.000 BEF bruto jaarloon een extra vakantiegeld van 1.300 BEF netto (bron: RJV).

De financiering van die verhoging vergt een stijging van de werkgeversbijdrage met 0,22% (0,2% vakantiegeld + 0,02% gelijkstellingen).

1.2. De 0,5% vermindering van de *solidariteitsinhouding* op het vakantiegeld van arbeiders betekent 640 miljoen minderinkomsten, te compenseren met een werkgeversbijdrage van 0,07%.

1.3. De *RVA* neemt een gedeelte van de financiering van het vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen van economische werkloosheid ten laste. Daartoe gebeurt een transfer van de RVA naar de RJV ten belope van 6% van de uitgaven voor tijdelijke werkloosheid.

Werkgevers betalen momenteel het verschil tussen de gemiddelde daguitkering tijdelijke werkloosheid en de gemiddelde daguitkering gewone werkloosheid. Dit verschil is intussen gedaald van 33 naar 22%. De voorziene bijdrageverlaging van 33 tot 27% wordt echter niet doorgevoerd, maar aangewend als bijdrage voor de financiering van het vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen economische werkloosheid. 6% = 800 miljoen.

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen komt dus voortaan als volgt tussen in de financiering van het RVA-budget tijdelijke werkloosheid:

- 27% van de uitgaven voor tijdelijke werkloosheid (globaal bedrag)
- 6% (of 800 miljoen in 2001) van die uitgaven als tussenkomst in de financiering van het vakantiegeld voor arbeiders.

Beide tussenkomsten via het Sluitingsfonds worden volledig gefinancierd met de werkgeversbijdrage voor tijdelijke werkloosheid: 0,16% in 2001.

1.4. De *afstemming* tussen RVA en RJV van het begrip 'economische werkloosheid' mag leiden tot een meeruitgave van ten hoogste 170 miljoen vergeleken met 1999.

1.5. Het voorstel voor *jonge werknemers* doet de RJV 915 miljoen op jaarbasis besparen.

In de veronderstelling dat 1/3 van de aanvullende vakantiedagen niet worden opgenomen, bedraagt de bijkomende uitgave voor de RVA 350 miljoen.

Slotsom voor de inkomsten/uitgaven RJV:

structureel tekort	- 1.330 miljoen
tijdelijke werkloosheid (RVA)	+ 800 miljoen
jonge werknemers	+ 900 miljoen
begrip 'economische werkloosheid'	- 170 miljoen

	+ 200 miljoen

2. Kost werkgever

2.1. Verhoging in % bruto lonen

Brutolonen privé-sector	arbeiders	860 miljard
	bedienden	1.480 miljard
	totaal	2.340 miljard

Arbeiders:

bijdrage 0,22%	
bijdrage 0,07%	+ 0,29 % of 2,5 miljard

6% tijdelijke werkloosheid is geen verhoging maar een andere bestemming van een bestaande bijdrage.

Bedienden

extra dubbel vakantiegeld	+ 0,16% of 2,4 miljard
---------------------------	------------------------

Totaal (A + B)	+ 0,21% of 4,9 miljard
----------------	------------------------

Jonge werknemers:

arbeiders: 900 miljoen besparing blijft bij RJV
bedienden: besparing p.m.

**2.2. Verhoging in % van loonkost (bruto lonen + sociale lasten)
(weerslag op marge)**

Loonkost privé-sector

Arbeiders (brutolonen + 50% werkgeversbijdragen)	1.290 miljard
Bedienden (brutolonen + 35% werkgeversbijdragen)	2.000 miljard
Totaal	3.290 miljard

Weerslag op loonkost

Arbeiders: 0,29% op brutolonen =

0,20% van loonkost

Bedienden: 0,16% brutolonen =

0,12% van loonkost

Totaal (A + B) =

0,15% van loonkost

Jonge werknemers: p.m.
