

## IPA 2005-2006

# Nipt verworpen door ABVV, maar gedragen door meerderheid werknemers



De regering  
zou het best het  
IPA integraal  
uitvoeren.

Bij het ter perse gaan van deze Opinie (\*) was gebleken dat de christelijke en de liberale vakbond met een duidelijke meerderheid het ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) hadden goedgekeurd. Het ABVV daarentegen heeft het met een zeer nipte meerderheid verworpen. De werkgeversorganisaties VBO, Unizo en UCM hadden dit nationaal akkoord reeds eerder goedgekeurd.

**Hoe is het zover kunnen komen?** Naar we vernemen zouden de afspraken rond flexibiliteit en overuren het belangrijkste struikelblok bij het ABVV geweest zijn. Nochtans zal de nieuwe regeling extra inkomsten voor de sociale zekerheid meebrengen: de kosten van de maatregel worden immers door de regering gedragen terwijl de meeropbrengsten zich in de sociale zekerheid zullen voordoen. Bovendien beantwoorden de afspraken omtrent de overuren enkel en alleen aan wat momenteel reeds schering en inslag is op het terrein. Iedereen – werknemers én werkgevers – kan er dus alleen maar bij winnen.

Voorts verwijst men naar de zogenaamde radicale houding van de werkgevers als oorzaak voor de afkeuring door het ABVV. Is dit geen nepargument? Iedereen weet dat de ondernemingen het moeilijk hebben: het aantal faillissementen en herstructureringen bereikt recordhoogtes; de rendabiliteit staat onder grote druk en de werkgelegenheid wordt bedreigd. Het enige waarvoor het VBO steevast heeft gepleit, is om onze ondernemingen nieuwe kansen te geven opdat ze met gelijke wapens de strijd met hun (buitenlandse) concurrenten kunnen aangaan. Dit betekent concreet: loonmatiging, lastenverlaging, soepel kun-

nen inspelen op marktvereisten, en meer R&D en innovatie. Het ontwerp-IPA gaf op elk van deze elementen een begin van antwoord, verre van ideaal maar wel evenwichtig.

**Hoe moet het nu verder?** Doen alsof dit ontwerp-IPA niet zou bestaan, zou niet alleen het aarzelende economisch herstel fnuiken, maar zou ook het klimaat voor de komende sector- en/of bedrijfsonderhandelingen in een dikke mist hullen. Dient men daarmee de werkgelegenheid? Neen. Komt dit ten goede aan de sociale zekerheid? Wellicht ook niet. Deze sfeer van onzekerheid en instabiliteit is een te vermijden *worst case* scenario.

De bal ligt nu in het kamp van de regering. Wat deze zal doen is momenteel (\*) nog niet duidelijk. Opnieuw gaan onderhandelen lijkt ons volledig uitgesloten. Een aanpassing van het ontwerp-IPA in één richting zou enkel een unanieme verwerping door de werkgevers tot gevolg hebben. Kortom, de regering zou het best ingaan op de suggestie van sommige vakbondsleiders om het bereikte IPA integraal over te nemen en uit te voeren. Dit IPA wordt per slot van rekening gedragen door alle werkgeversorganisaties en door een relatief grote meerderheid van de werkende bevolking, zoals uit de optelsom van de resultaten van de raadplegingen in alle vakbondsmiddelen blijkt. Verder is niemand - en zeker de werkgelegenheid niet - gebaat met sociale onrust tijdens de komende sectorale en/of bedrijfsonderhandelingen.

PIETER TIMMERMANS,  
BESTUURDER-DIRECTEUR-GENERAAL

(\*) 8 februari 2005.

### Blikvanger

#### Socialebijdrageverminderingen

Nodig voor het behoud en de creatie van tewerkstelling

#### Onderwijs en opleiding

Europass in omloop gebracht

#### Lissabonstrategie

De Commissie pleit voor groei en jobs

# Ontwerp van interprofessioneel akkoord 2005-2006

Op 18 januari 2005 hebben VBO, Unizo, UCM en ACV, ABVV, ACLVB een ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA) <sup>(1)</sup> gesloten over de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de volgende twee jaar. Dit ontwerp vormt het kader van de komende onderhandelingen die op het niveau van de sectoren, en soms ook van de ondernemingen, zullen worden gevoerd.

Van werkgeverszijde werd tijdens de onderhandelingen steevast de verbetering van de concurrentiekracht van onze ondernemingen als prioriteit nr. 1 naar voren geschoven. Daartoe kunnen verschillende middelen worden aangewend: loonmatiging, verlaging van de lasten op arbeid, een flexibeler arbeidsorganisatie en aanmoediging van innovatie en R&D. Op elk van deze aspecten heeft dit ontwerp getracht een antwoord te geven. Daarnaast bevat het ook bepalingen voor het brugpensioen, het Sluitingsfonds,...

Na moeizame besprekingen werd dit ontwerpakkoord op 27 januari 2005 door de raad van bestuur van het VBO goedgekeurd.

Van vakbondszijde keurden op 7 februari 2005 het ACV en het ACLVB het ontwerp goed. Het ABVV daarentegen verwierp met een zeer kleine meerderheid het ontwerp. In globo keurde dus een meerderheid van de werkende bevolking het ontwerp-IPA goed. Het blijft m.a.w. nuttig om u duidelijk te informeren over die elementen van het ontwerp-IPA die rechtstreeks de werkgevers aanbelangen.

## Loonnorm van 4,5%

De sociale partners komen overeen dat de loonkosten de komende twee jaar indicatief met 4,5% mogen toenemen, inflatie (3,3%) en baremieke verhogingen (1,0%) inbegrepen. Sinds de invoering van de loonnorm in 1996 werd nooit een

lager cijfer afgesproken. Ook wordt voor het eerst een deel van de ontsporing van de loonkosten tijdens de voorbije jaren van de loonnorm voor de komende twee jaar afgetrokken.

Voorts wordt uitdrukkelijk afgesproken dat sectoren die onder zeer sterke internationale concurrentie gebukt gaan niet noodzakelijk deze loonnorm hoeven uit te putten en dat de toegezegde lastenverlagingen moeten dienen voor de verbetering van de concurrentiepositie van de bedrijven en dus niet opgeëist mogen worden om er de loonsverhogingen mee te financieren.

## Innovatie en O&O

Op initiatief van het VBO vraagt het ontwerp-IPA aan de regering om de innovatiedynamiek in de bedrijven aan te zwengelen. Bij wijze van experiment voor 1 jaar zal wettelijk in de vrijstelling van personenbelasting en socialezekerheidsbijdragen voorzien worden voor premies ter aanmoediging van voorstellen van werknemers voor proces- of productinnovatie. Voorts dienen de sectoren tegen midden 2006 een verslag op te maken over de inspanningen in de sector en over de problemen waarop de bedrijven stuiten op het vlak van onderzoek en ontwikkeling.

## Flexibiliteit in de arbeidsorganisatie

### • Betaling in cash van overuren

Volgens de huidige wetgeving moet in principe elk overuur worden gerecupereerd. Het nieuwe ontwerp-IPA bepaalt dat die wet zal worden gewijzigd. Op verzoek van de werknemer zullen de eerste 65 overuren in cash (zowel basisloon als toeslag) mogen worden uitbetaald. In dat geval worden ze niet als arbeidstijd meegeteld.

Het is zelfs mogelijk 130 overuren in cash te betalen. Om deze tweede schijf te kunnen betalen, is wel vereist dat dit wordt

toegestaan bij CAO. Hierover zal eerst op sectorvlak worden onderhandeld; vanaf oktober 2005 kan ook op ondernemingsvlak, bij CAO, en in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging, bij arbeidsreglement, hierover een beslissing worden genomen die ter goedkeuring moet worden voorgelegd aan het paritair comité.

Deze nieuwe mogelijkheden zijn combineerbaar met de reeds bestaande mogelijkheid om, mits een sector-CAO, het jaar te eindigen met 65 overuren.

### • Ruimere grenzen voor overuren

In de huidige wetgeving gelden, bij het presteren van overuren, verschillende grenzen: een maximale arbeidsduur per dag en per week, die niet mag worden overschreden, en daarnaast een zogenaamde interne limiet van 65 overuren die maximaal per trimester mogen worden gepresteerd.

Het nieuwe ontwerp-IPA bepaalt dat de wet terzake zal worden aangepast: de interne limiet zal op 130 uren kunnen worden gebracht, via een sector-CAO, of na oktober 2005, mits op ondernemingsvlak dezelfde procedure wordt gevolgd als hierboven voor de overuren. Dit maakt het mogelijk om in bepaalde seizoenen meer overuren te presteren.

## Sluitingsfonds

### • Sluitingspremie voor werknemers in gefailleerde kleinere ondernemingen

In de huidige wetgeving dient, in geval van sluiting, de werkgever met meer dan 20 werknemers aan deze laatste een sluitingspremie te betalen. In geval van faillissement betaalt het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO) de premie in de plaats van de gefailleerde werkgever.

Het nieuwe ontwerp-IPA bepaalt dat ook de werknemers van kleinere ondernemingen een sluitingspremie zullen ontvangen, maar dan alleen in geval van faillissement van het bedrijf, en te betalen

door het Sluitingsfonds. In 2005 geldt dit voor bedrijven tussen 10 en 20 werknemers, vanaf 2006 eventueel ook voor bedrijven vanaf 5 werknemers, als dat binnen de financiële mogelijkheden ligt. Ter financiering van deze meer uitgebreide rol van het Sluitingsfonds stelt de regering 7 miljoen euro ter beschikking. Er is uitdrukkelijk overeengekomen dat deze uitbreiding geen verhogend effect mag hebben op de bijdragen van de werkgevers zelf.

## • Verhoging van de maand- en jaarplafonds

Bij de huidige wetgeving betaalt het Fonds voor Sluiting, in geval van faillissement, de achterstallige lonen en de opzeggingsvergoedingen aan de werknemers, in de plaats van de gefailleerde werkgever.

Bij de betaling gelden een aantal plafonds op maand- en jaarbasis, die reeds geruime tijd niet zijn aangepast.

Het nieuwe ontwerp-IPA voorziet vanaf 2006 in de aanpassing van deze plafonds, maar binnen duidelijke grenzen: de tarieven van de werkgeversbijdragen voor 2006 mogen niet hoger liggen dan die voor 2005; bovendien moeten de kosten die kunnen voortvloeien uit de inwerkingtreding van de nieuwe wet op het Sluitingsfonds ook in rekening worden gebracht op het budget 2006, alvorens de eventuele overschotten kunnen worden gebruikt voor de verhoging van de plafonds.

## Lastenverlaging

Om de werkgelegenheid aan te moedigen, voorziet het ontwerp-IPA in een verlaging van de lasten op arbeid. Daarvoor worden de nodige financiële middelen uitgetrokken door de regering.

## • Werkloosheidsvallen – lage lonen

De werkbonus is een systeem van vermindering van de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid. Hiermee wordt aan werknemers met een laag loon een hoger nettoloon gegarandeerd en kunnen ze beduidend meer ontvangen dan wat ze als werkloze zouden ontvangen. Zeer

recentelijk werd dit stelsel nog verder versterkt, verbreed en voor onbepaalde tijd verlengd.

De sociale partners vragen aan de regering om bijkomende financiële middelen ter verhoging van de koopkracht van de laagste nettolonen. Daarbij moet in de overeenstemmende financiering voor de sociale zekerheid worden voorzien. Het bestaande stelsel van de werkbonus zal in de komende weken of maanden dan ook worden gewijzigd.

## • Overuren

De sociale partners vragen de regering om de kosten van de eerste 65 uren per werknemer en per jaar langs fiscale weg te verminderen.

Daartoe zal een voordeel worden toegekend dat gelijk is aan 33% van het basisloon (100%) én de toeslag voor het overwerk (50%) samen. Dit bedrag wordt gelijk verdeeld tussen werknemer en werkgever (elk 16,5%) en wordt in mindering gebracht op de bedrijfsvoorheffing die aan de fiscus moet worden doorgestort. De gewone werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid blijven verschuldigd. De vermindering geldt zowel voor overuren die worden gecupereerd als voor overuren die cash worden betaald (cf. hierboven nieuwe uitbetalingsregeling waarin het ontwerp van IPA voorziet ter vervanging van de inhaalrust).

## • Ploegenarbeid

De huidige regeling van lastenverlaging inzake ploegen- en nachtpremies bestaat in het niet doorstorten aan de Schatkist van een deel van de ingehouden bedrijfsvoorheffing. Dit bedrag is forfaitair vastgesteld op 1% van de belastbare bezoldigingen (inclusief ploegen- en nachtpremies) van de werknemers die ploegen- of nachtarbeid verrichten.

In het ontwerp-IPA is overeengekomen om deze lastenverlaging te verhogen van 1% naar 2,5%. Deze bijkomende 1,5% komt neer op circa 0,8% bijkomende verlaging van de loonkosten op jaarbasis per betrokken werknemer.

In het ontwerp-IPA wordt duidelijk aangegeven dat de bovenstaande 3 vormen van lastenverlaging moeten dienen om de competitiviteit van de bedrijven duurzaam te versterken ten opzichte van onze handelspartners en om de positie van sommige doelgroepen op de arbeidsmarkt duurzaam te verbeteren. Dit betekent dat zij niet mogen dienen om loonsverhogingen te financieren.

## Arbeiders – bedienden

Het debat over de toenadering tussen arbeiders- en bediendenstatuut moet op termijn uitmonden in een nieuw gemeenschappelijk statuut, dat globaal evenwichtig is en dat gericht is op toekomstige werknemers. Om bij te dragen tot een sereen debat, zal een paritair samengestelde commissie opgericht worden die tegen eind 2005 een verslag zal uitwerken met betrekking tot een nieuw statuut.

Dit betekent ook dat de problematiek arbeiders - bedienden geen onderhandelings-thema vormt voor de komende sector- en bedrijfsonderhandelingen.

## Brugpensioen

In afwachting van de conclusies van de Loopbaaneindeconferentie in het voorjaar 2005 worden de bestaande bepalingen met betrekking tot het voltijds brugpensioen in de bouwsector en voor de nachtarbeid in ploegen (minimum 56 jaar en 33 jaar anciënniteit) voorlopig verlengd tot 31 december 2006. Er is duidelijk gesteld dat deze regelingen op 56 jaar niet worden verlengd na 31 december 2006. Ook het halftijds brugpensioen wordt tot die datum verlengd.

## Risicogroepen. Begeleidingsplan voor werklozen

De werkgeversbijdragen van 0,10% voor de opleiding of de aanwerving van werknemers uit de zogenoemde risicogroepen en van 0,05% voor de financiering van het begeleidingsplan voor jongeren die een inschakelingsparcours volgen, worden met 2 jaar verlengd.

SOCIAAL DEPARTEMENT

<sup>(1)</sup> [www.vbo.be](http://www.vbo.be) Actua voor de integrale tekst

De Ministerraad van 15 april jongstleden heeft een ontwerp van wet houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg goedgekeurd. Dit wetsontwerp, dat binnenkort wordt voorgelegd aan het Parlement, voert het ontwerp van IPA 2005-2006 uit. Hierna volgt een technische commentaar bij de verschillende delen van dit wetsontwerp.

## Overuren

### Arbeidsorganisatie

De 65-urengrens voor het toekennen van inhaalrust kan worden verhoogd tot 130 uren via een specifieke procedure, die overeenstemt met de afspraken in het IPA-ontwerp.

De werknemer kan voor 65 overuren per kalenderjaar, gepresteerd voor een buitengewone vermeerdering van werk of een onvoorziene noodzakelijkheid, kiezen tussen inhaalrust of cash. Dit systeem kan via de voormelde procedure worden uitgebreid tot 130 uren. De uren die cash worden betaald, tellen niet mee voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur. De werknemer moet zijn keuze maken vóór het einde van de betaalperiode waarin de overuren werden gepresteerd.

Bestaande regelingen op grond van artikel 26bis, §2bis van de Arbeidswet blijven voor de overeengekomen duur behouden en kunnen enkel nog worden gewijzigd om het aantal overuren op maximum 65 te brengen. Zij zijn cumuleerbaar met de nieuwe regeling tot een maximum van 130 overuren. De uitbreiding van de keuzemogelijkheid tot 130 overuren geldt hier niet.

### Fiscale aspecten

Om de zaken te vereenvoudigen, zal het fiscale voordeel zowel voor de werknemer als voor de werkgever gelijk zijn aan 24,75% van het brutoloon dat als berekeningsgrondslag zal dienen om het overloon voor de 65 overuren te berekenen.

Voor de werknemer zal het om een belastingvermindering gaan (nieuw art. 154bis, WIB), met dien verstande dat deze nooit het bedrag van de op de beroepsinkomsten verschuldigde belasting zal mogen overschrijden en dat er reeds rekening mee zal worden gehouden voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing. Voor de werkgever zal het om een vrijstelling van storting van de bedrijfsvoorheffing gaan, wat een reeds terdege uitprobeerde techniek is (ploegenpremies, wetenschappelijk onderzoekers).

Voorts wordt de bestaande lastenverlaging voor ploegen- en nachtpremies verhoogd van 1% tot 2,5%. Deze fiscale voordelen zijn van toepassing op de vanaf 1 juli 2005 betaalde of toegekende ploegen- en nachtpremies en bezoldigingen voor overwerk.

## Sluitingsfonds

Tot nu toe verleent het Sluitingsfonds enkel tegemoetkoming voor werknemers van bedrijven die gemiddeld minstens 20 werknemers tewerkstellen. De wetgever verlaagt deze drempel onder strikte voorwaarden.

Voor bedrijven vanaf 10 werknemers zal het Fonds enkel tegemoet-

koming verlenen in gevallen van faillissement en voor de betaling van de sluitingsvergoeding. Later kan dit worden uitgebreid tot ondernemingen vanaf 5 werknemers.

## Innovatiepremies

Er wordt voorzien in een vrijstelling van belasting en socialezekerheidsbijdragen voor innovatiepremies. Hiermee wilden de IPA-onderhandelaars de innovatiedynamiek en -cultuur binnen de ondernemingen aanmoedigen. Dit initiatief blijft, als experiment, beperkt tot het jaar 2006. Het ontwerp stelt een resem voorwaarden die bepalen voor welke innovatie, voor welke personen en binnen welke grenzen de premie kan toegekend worden. Het totaal van de premies mag niet hoger zijn dan 1% van de bij de RSZ voor het kalenderjaar aangegeven lonen. Eigenaardig is dat het bedrag van de premie per werknemer beperkt wordt tot één maandloon, ongeacht de waarde van zijn innoverende verdienste. Ten slotte moeten een aantal gegevens over het innovatieproject en de bedragen en namen van de begunstigden aan de overheid bekendgemaakt worden.

## Verjaringstermijn RSZ

De verjaringstermijn voor de socialezekerheidsbijdragen wordt verminderd van vijf naar drie jaar. Concreet zal de verjaring op 1 januari 2009 verworven zijn voor de bijdragen vanaf het 4de trimester 2003 tot en met het 3de trimester 2005. Dit komt neer op een geleidelijke verkorting van de effectieve verjaringstermijn tijdens deze overgangperiode. Voor de bijdragen vanaf het 4de kwartaal 2005 speelt de driejarige verjaring ten volle.

## Risicogroepen – Begeleidingsplan van de werklozen

De werkgeversbijdragen van 0,10% voor de opleiding of de tewerkstelling van de personen die tot de zogenoemde risicogroepen behoren en van 0,05% voor de financiering van het actieve begeleidingsplan en het actief volgen van de werklozen worden met twee jaar verlengd.

## Brugpensioen

In afwachting van de conclusies van de 'Eindeloopbaanconferentie' worden de bestaande bepalingen inzake voltijds brugpensioen in de bouwsector en voor ploegenarbeid met nachtprestaties verlengd tot 31 december 2006 (minimum 56 jaar en een loopbaan van 33 jaar). Het halftijds brugpensioen wordt eveneens tot die datum verlengd.

## Gehandicapten

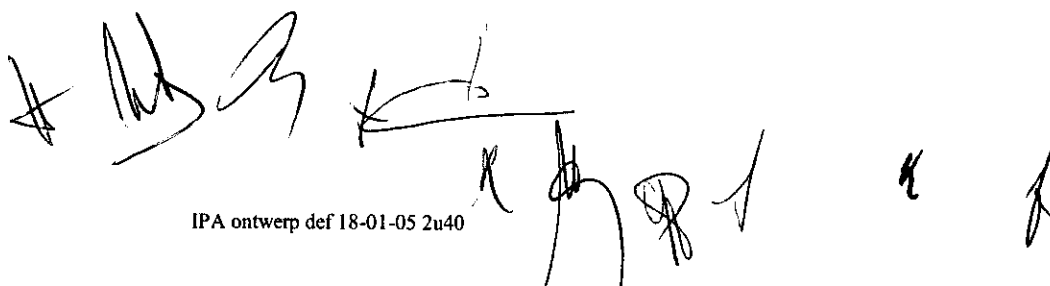
Bij de RSZ wordt een fonds opgericht om de toegang van gehandicapten tot het arbeidsproces te bevorderen. Het heeft ten doel de gehandicapten aan het werk te houden of hen te helpen een baan te vinden door aan de werkgevers een financiële tegemoetkoming toe te kennen.

# ONTWERP

## INTERPROFESSIONEEL AKKOORD

voor de periode van  
1 januari 2005  
tot  
31 december 2006

18 januari 2005

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

## I. INLEIDING

Ons land staat voor belangrijke uitdagingen. Denken we maar aan de vergrijzing van de bevolking, de sociale bescherming, de financiering en toekomst van de sociale zekerheid en in het bijzonder de toegang tot degelijke gezondheidszorg, een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt waardoor de werkloosheid gevoelig kan afnemen, een goede combinatie gezin-arbeid, een versterking van de concurrentiekracht van de ondernemingen.

De concrete afspraken voor het Interprofessioneel Akkoord 2005-2006 (cfr. deel II.) kaderen in een meer globale visie. De concrete invulling van deze visie moet ertoe leiden dat ons land tegen 2010 klaar staat om op een afdoende wijze het hoofd te kunnen bieden aan bovengenoemde uitdagingen.

De globale visie die aan dit Interprofessioneel Akkoord ten grondslag ligt, stoelt op volgende uitgangspunten :

### 1. Competitieve ondernemingen

Competitieve ondernemingen zijn belangrijk voor onze welvaart en voor de bevordering van de werkgelegenheid.

De sociale partners stellen echter vast dat de concurrentiekracht van de ondernemingen beïnvloed wordt door een reeks factoren zoals de evolutie van de loonkosten, de energiekosten, de kosten van grondstoffen, de kapitaalkosten en de transportkosten. Daarnaast wordt innovatiekracht van de ondernemingen samen met een beleid ter ondersteuning van O&O een steeds belangrijker concurrentiefactor. Daarom willen ze de aanpak van de kostenconcurrentie aanvullen met een offensieve aanpak gericht op innovatie en kwaliteit.

### 2. Sociale zekerheid

De sociale partners engageren zich eveneens om deel te nemen aan een constructief debat over alle aspecten van de sociale zekerheid, zowel langs de kant van de uitgaven als de inkomsten, teneinde in de toekomst aan iedereen een kwaliteitsvolle sociale bescherming te garanderen. Deze sociale bescherming dient aangepast te zijn aan de veroudering van de bevolking en moet werkgelegenheidsvriendelijk zijn.

### 3. Eindeloopbaan

Een constructief debat omtrent het einde van de loopbaan met de federale Regering, zodat de activiteitsgraad in het algemeen wordt opgekrikt en de arbeidsvoorwaarden verbeterd en dus de sociale zekerheid beter kan worden gevrijwaard.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

#### 4. Arbeiders - bedienden

De toenadering tussen het arbeiders- en het bediendenstatuut zal op termijn tot een nieuw gemeenschappelijk statuut moeten leiden in het kader van een nieuw globaal evenwicht.

De sociale partners zijn het best geplaatst om dit op een passende wijze te laten verlopen met maatregelen die in principe op de toekomst zullen slaan. Zij zullen zich daarbij laten bijstaan door een door de sociale partners paritair samengestelde commissie o.l.v. een onafhankelijke voorzitter (+ secretariaat) die tegen eind 2005 een verslag m.b.t. een nieuw statuut zal uitwerken.

#### 5. Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De interprofessionele sociale partners roepen beleidsverantwoordelijken en sectoren op tot een reflectie over deze thema's en desgevallend tot het nemen van gepaste initiatieven.

## II. INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2005-2006

### 1. Loonnorm

Overeenkomstig de wet van 26 juli 1996 en zich baserend op het verslag van de CRB van 2 november 2004 komen de sociale partners overeen dat de indicatieve loonnorm voor 2005-2006 4,5% bedraagt.

De sociale partners doen een oproep aan de sectoren en aan alle werkgevers en werknemers om een gematigde evolutie van de lonen te onderhandelen, in solidariteit met die werknemers die hun job bedreigd zien en met de werkzoekenden.

Zij nodigen de werkgevers en werknemers van de sectoren en ondernemingen die onderworpen zijn aan de internationale concurrentie uit om over het loonluik van onderhavig akkoord met zin voor verantwoordelijkheid te onderhandelen.

### 2. Aanmoediging van innovatie en O&O

België heeft zich ingeschreven in de Lissabon-doelstelling om tegen 2010 een globaal O&O investeringsniveau te bereiken van 3% van het BBP (2% privé-sector, 1% overheid).

In dit kader roepen zij de ondernemingen, de sectoren, de federale staat, de Gewesten, de Gemeenschappen, de universiteiten en hogescholen, de onderzoekscentra op tot extra inspanningen in onderzoek en ontwikkeling.

Teneinde ons land alle kansen te geven om de vooropgestelde doelstellingen te halen en rekening houdend met het feit dat er voor O&O activiteiten ook meer en meer concurrentie ontstaat, zijn de sociale partners het volgende overeengekomen:

A series of handwritten signatures in black ink, representing the social partners who agreed to the terms. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

- a. de sociale partners roepen de regering op om zo snel als mogelijk over te gaan tot de integrale uitvoering van de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie inzake de aanmoediging van O&O.
- b. Vrijstelling van innovatiepremies: Innovatiedynamiek en -cultuur dienen binnen de ondernemingen aangemoedigd te worden in samenwerking met de overheid.

Om de bedrijven daartoe krachtdadig aan te moedigen, vragen de sociale partners de regering om, in nauw overleg met hen, onverwijld een wetgevend initiatief te nemen om deze dynamiek aan te moedigen, zoals gespecificeerd in bijlage 1.

- c. Met het oog op de uitdagingen waarvan sprake in de inleiding komen de sociale partners volgende modaliteiten overeen :
  - De CRB zal binnen de twee maanden een inventaris maken van de sectorale inspanningen op het vlak van onderzoek en ontwikkeling, van het al dan niet bestaan van collectieve onderzoekscentra alsook van hun opdrachten en financiering;
  - alle sectoren zullen tegen midden 2006 een verslag opmaken over de inspanningen die in de sector gebeuren op het vlak van O&O, alsook over de problemen die de bedrijven in de sector op dat vlak ontmoeten;
  - op basis van deze inventaris en verslagen zal de CRB tegen september 2006, in zijn technisch rapport, een afzonderlijk hoofdstuk invoegen m.b.t. de inspanningen inzake innovatie en O&O in ons land.

### 3. Vorming en opleiding

De sociale partners herbevestigen de afspraken die n.a.v. de Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 inzake vorming werden gemaakt. Ze zijn intussen reeds gestart met het ontwikkelen van een instrument voor het meten van de opleidingsinspanningen. Bovendien vragen zij met aandrang dat de sectoren tijdens de komende sectorale onderhandelingen de in de Werkgelegenheidsconferentie afgesproken maatregelen m.b.t. vorming zouden agenderen. Zij denken hierbij o.m. aan de planmatige aanpak van vorming, de problemen tot invulling van knelpuntberoepen, enz. met het oog op het bereiken van concrete resultaten.

### 4. Arbeidsorganisatie - overuren

- A. De sociale gesprekspartners bevelen de sectoren aan de problematiek van de overuren op de komende onderhandelingsagenda te plaatsen, in het kader van de arbeidsorganisatie.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

**B. Ze stellen voor volgende wijzigingen aan te brengen aan de Arbeidswet van 16 maart 1971:**

B1. In artikel 29 voorzien dat op jaarbasis 65 overuren, gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk ( artikel 25) of van werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid ( artikel 26§1, 3°), naar keuze van de werknemer kunnen worden gec recupereerd of uitbetaald . In geval van uitbetaling worden die arbeidsuren niet meegerekend als arbeidsuren voor de na te leven arbeidsduur( artikel 26bis §1, zesde lid )

B2. In artikel 29 voorzien dat, conform de procedure onder punt C, die zal worden gedefinieerd in een binnen de NAR gesloten CAO, naar keuze van de werknemer kan worden geopteerd voor uitbetaling van overuren die zijn gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 ) of van werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid ( artikel 26 §1,3°) , en dit voor maximum 65 bijkomende uren bovenop het aantal uren voorzien in B1, en dit tot een totaal van maximum 130 uren per jaar. In geval van uitbetaling worden die arbeidsuren niet meegerekend als arbeidsuren voor de na te leven arbeidsduur( artikel 26bis §1<sup>er</sup>, zesde lid ).

B3. De interne 65-urengrens ( zoals bedoeld in artikel 26bis paragraaf 1 lid 8 van deze wet) kan op 130 uur worden gebracht, conform de procedure onder punt C.

**C. Ze verbinden er zich toe op het vlak van de Nationale Arbeidsraad een CAO te sluiten om volgende procedurebeginselen uit te werken:**

Cascadesysteem:

- Op sectoraal vlak kunnen de sociale gesprekspartners:
  - ofwel een CAO sluiten die alle modaliteiten vastlegt
  - ofwel een CAO sluiten die voorziet in een kader dat de ondernemingen toepassen
  - ofwel besluiten het overleg naar ondernemingsniveau door te verwijzen
- Bij ontstentenis van sectoraal akkoord zoals hierboven aangegeven, kan vanaf 1 oktober 2005 een akkoord worden gesloten op ondernemingsniveau:
  - bij CAO, met alle organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging van de onderneming
  - bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, volgens de procedure voor aanpassing van het arbeidsreglement, zoals voorzien in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In dat geval wordt het op ondernemingsniveau gesloten ontwerpakkoord ter goedkeuring voorgelegd aan het paritair comité.

De sociale gesprekspartners vragen de wet aan te passen met het oog op inwerkingtreding op 1 maart 2005. Van hun kant zeggen zij toe tegen dezelfde datum een CAO van de Nationale Arbeidsraad in werking te laten treden.

Het wettelijk en conventioneel kader dat uit onderhavig akkoord voortvloeit, doet geen afbreuk aan bestaande akkoorden of aan nieuwe akkoorden op basis van de huidige wettelijke bepalingen.

#### 5. Paritaire comités 100 en 200

De sociale gesprekspartners verbinden er zich toe, elk van hun kant, de nodige schikkingen te treffen om PC 100 en PC 200 op 1 maart 2005 te doen werken.

#### 6. Aanmoediging werkgelegenheid

De sociale partners hebben nota genomen van de wil van de regering om de lasten op arbeid te verlagen ter promotie van het economisch weefsel. De werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers zijn tot het besluit gekomen dat het bereiken van dit Interprofessioneel Akkoord slechts mogelijk is voor zover aan het volgende voldaan wordt :

##### 1) Werkloosheidsvallen – lage lonen

De sociale partners vragen aan de regering om de 40 miljoen Euro waarin voor de werknemers in het kader van het IPA is voorzien, aan een voluntaristische actie tot verhoging van de laagste nettolonen te besteden en de overeenstemmende financiering voor de sociale zekerheid te voorzien, in overleg met hen.

##### 2) Overuren

De sociale partners vragen de regering om de kosten van de eerste 65 overuren per werknemer en per jaar te verminderen door middel van een via de fiscaliteit toe te passen mechanisme.

Het voordeel zal verdeeld worden in gelijke delen tussen de werknemer en de werkgever voor elk van deze gepresteerde overuren. Het voordeel is voor elk van de beide partijen gelijk aan de uitkomst van de volgende berekening: 16,5 % berekend op alle loonbestanddelen die met het overuur verband houden (basisloon en overurentoeslag).

De sociale partners vragen om betrokken te worden bij de uitwerking van het mechanisme dat deze vermindering invoert.

A series of handwritten signatures in black ink, likely representing the social partners mentioned in the text. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Via een transparant monitoringsysteem moet het mogelijk worden het globale begrotingsdoel te bereiken, rekening houdend, onder andere, met de terugverdieneffecten, inzonderheid voor de sociale zekerheid.

### 3) Ploegenarbeid

De vrijstelling van doorstorting van de voorheffing ten belope van 1% van de loonmassa wordt verhoogd tot 2,5%.

Ten aanzien van deze lastenverlaging herbevestigen de sociale partners hun engagement van de werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003, m.n. dat deze lastenverlagingen dienen om de competitiviteit van de bedrijven op een duurzame wijze te versterken ten opzichte van onze handelspartners en om de positie van sommige doelgroepen op de arbeidsmarkt op een duurzame wijze te verbeteren.

## 7. Fonds voor Sluiting

De sociale partners hebben nota genomen van de wil van de regering om een enveloppe van 7 mio Euro op recurrente basis vrij te maken, om het toepassingsgebied van de reglementering betreffende het fonds voor sluiting van de ondernemingen vanaf 1 maart 2005 uit te breiden ten voordele van werknemers die het slachtoffer zijn van een falings voor de ondernemingen tussen 10 en 20 werknemers, en dit via een wijziging van artikel 10 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, op voorstel van de sociale partners.

Zij verbinden er zich toe om het toepassingsgebied uit te breiden met ingang van 1 maart 2006 ten gunste van werknemers slachtoffer van een falings in ondernemingen met 5 tot 10 werknemers, na evaluatie door de sociale partners van de impact van een dergelijke maatregel op de financiële situatie van het fonds.

De verruiming van dit toepassingsgebied vanaf 1 maart 2005 en 1 maart 2006 mogen onder geen enkel beding een rechtstreekse of onrechtstreekse lastenverhoging meebrengen voor de ondernemingen in het algemeen noch voor de ondernemingen die tot het verruimde toepassingsgebied behoren.

De sociale partners zijn eveneens bereid de maand- en jaarplafonds aan te passen, rekening houdend met volgende elementen :

- de bijdragevoeten worden in 2006 op het niveau van 2005 behouden;
- de imputatie van de eventuele verwachte meerkost van de inwerkingtreding van de wet van 2002.

De sociale partners zullen tegen einde 2005 hieromtrent een beslissing nemen.

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more cursive and others more blocky, representing the different social partners mentioned in the text.

## 8. Aandacht voor mindervaliden

De sociale partners hebben nota genomen van de wil van de regering om een budget van 5 mio Euro voorzien om de toegang tot arbeid voor mindervaliden te verbeteren.

De sociale partners vragen de Regering om met deze 5 mio Euro een speciaal fonds te financieren dat paritair beheerd wordt door de sociale partners, vertegenwoordigers van de Regering en vertegenwoordigers van gehandicaptenverenigingen. Het doel is mensen met een handicap aan het werk te houden of aan het werk te helpen door het financieren van de aanpassing van de werkplek en/of de opleiding van werknemers met een handicap en/of van hun collega's, zonder daarbij de regionale bevoegdheden in deze materie te doorkruisen.

## 9. Ervaringsfonds

De sociale partners vragen om in het KB ter uitvoering van de nieuwe bepalingen van het Ervaringsfonds de mogelijkheid op te nemen om voor oudere werknemers die van een regime van nachtploegenwerk overstappen op dagwerk, conform CAO 46 van de NAR, te voorzien in een geldelijke tussenkomst volgens de modaliteiten te bepalen door de sociale partners.

## 10. Meer rechtszekerheid

Het unaniem NAR-advies nr. 1.459 van 16 maart 2004 waarbij in uitvoering van het IPA 2001-2002 de verjaringstermijnen bij de RSZ van 5 naar 3 jaar worden teruggebracht, wordt ten laatste tegen 1 april 2005 in effectieve reglementering omgezet.

## 11. Verlenging van bestaande engagementen

### a. Brugpensioen

De sociale partners wensen uitdrukkelijk dat de einde loopbaanconferentie in het voorjaar 2005 tot duidelijke conclusies komt.

Om dit debat in een serene sfeer te laten verlopen, vragen de sociale partners aan de regering de mogelijkheid om voor de looptijd van het IPA sector-CAO's af te sluiten :

- om met voltijds brugpensioen te gaan vanaf 56 jaar, enerzijds voor werknemers met een loopbaan van 33 jaar die 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtprestaties en anderzijds voor werknemers in de bouwsector die beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer ;

- om het halftijds brugpensioen toe te kennen vanaf 55 jaar.

Daardoor blijft in een overgangperiode van 2 jaar de huidige regeling bestaan, maar ze zal in ieder geval niet meer van toepassing zijn op werknemers die na 31 december 2006 56 jaar worden.

De sociale partners en de federale regering zullen in het voorjaar van 2005 de eindeloopbaanregeling voor de nachtarbeiders en bouwvakkers actualiseren in functie van de conclusies van de eindeloopbaanconferentie, met het oog op een inwerkingtreden vanaf 1 januari 2007.

b. Risicogroepen en begeleidingsplan

De sociale partners zijn het eveneens eens om de 0,10% patronale bijdrage voor risicogroepen en de 0,05% voor de financiering van het begeleidingsplan, te verlengen voor 2 jaar en vragen aan de regering dit te bevestigen.

### 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 de sociale partners 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 bijlage nr 1 integraal deel uitmaakt 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



Rudi Thomae  
Gedelegeerd bestuurder



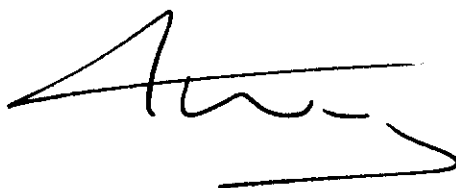
Luc Vansteenkiste  
Voorzitter

VOOR DE UNION SYNDICALE DES CLASSES MOYENNES DE BELGIQUE



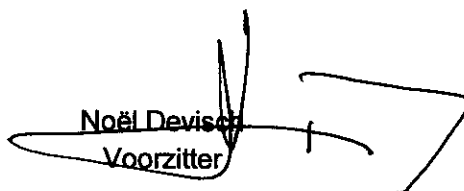
Roger Mené  
Voorzitter

VOOR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS



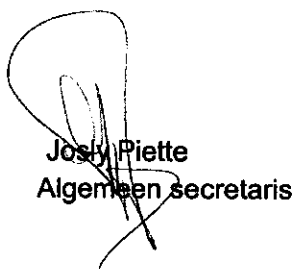
Karel Van Eetvelt  
Gedelegeerd bestuurder

VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES

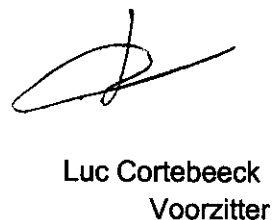


Noël Devise  
Voorzitter

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND



Josy Piette  
Algemeen secretaris



Luc Cortebeeck  
Voorzitter

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

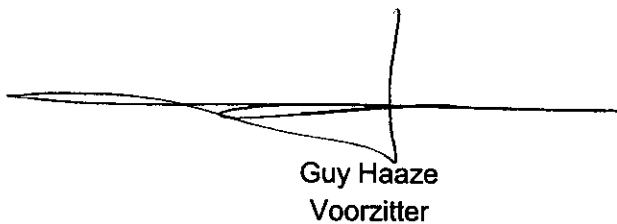


André Mordant  
Voorzitter



Xavier Verboven  
Algemeen secretaris

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN  
VAN BELGIË



Guy Haaze  
Voorzitter

## Bijlage 1 : Innovatiepremies

Vrijstelling van innovatiepremies: Innovatiedynamiek en -cultuur dienen binnen de ondernemingen aangemoedigd te worden in samenwerking met de overheid. Medewerkers zowel op de fabrieksvloer als in labo's, mensen verantwoordelijk voor bedrijfsprocessen, kunnen door hun innovatie en zin voor initiatief in belangrijke mate bijdragen tot de competitiviteit van de ondernemingen.

Om hen daartoe krachtadig aan te moedigen, zullen de sociale partners de regering vragen, om in nauw overleg met hen, onverwijld een wetgevend initiatief te nemen. Dit initiatief moet toelaten om, bij wijze van experiment voor één jaar, deze dynamiek aan te moedigen door te voorzien in een vrijstelling van personenbelasting en van werkgevers- en werknemersbijdragen in de sociale zekerheid voor premies die uitbetaald worden. Het is daarbij de bedoeling om met dergelijke premies innovaties of innovatievoorstellen door werknemers aan te moedigen op basis van volgende modaliteiten :

- het kan zowel proces- al productinnovatie betreffen
- transparantie door publicatie van de criteria, procedures, namen van ontvangers van premies, bedragen en identificatie van het project ( tenzij dit een competitief nadeel impliceert)
- uitsluitend premies die worden toegekend bovenop, niet i.p.v. vast/variabel loon
- premies kunnen geen recurrent deel van het loon worden
- jaarlijks bedrag aan vrijgestelde premies mag 1% van de loonmassa niet overschrijden
- premies toegekend aan een team voor een enkele innovatie dient beperkt tot 10 personen
- het innovatief karakter dient beoordeeld in de context van de onderneming en rekening te houden met de omvang ervan
- werknemers wiens uitvinding/innovatie resulteert in een octrooiaanvraag, een octrooi of vergelijkbaar industrieel eigendomsrecht kunnen zonder verdere formaliteiten in aanmerking komen voor vrijgestelde premies.

De sociale partners zullen, één jaar na de invoegetrede van dit voorstel, overgaan tot een evaluatie van de impact van deze maatregel, inbegrepen de evaluatie op de openbare financiën in het algemeen, en op het budget van de sociale zekerheid in het bijzonder.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the social partners mentioned in the text.