

Horeca (PC 302) - Afwijking bij economische werkloosheid

Verlenging van de afwijking

03/06/2010, Koninklijk besluit tot vaststelling, voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302), van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Ter herinnering, de horecasector beschikt over afwijkingen inzake economische werkloosheid. Deze afwijking kunnen bijzonder nuttig zijn in tijden van economische crisis om naakte ontslagen te vermijden. Het vorige Koninklijk Besluit hield op van kracht te zijn op 01/04/2010. Sinds 03/06/2010 is de afwijking opnieuw van kracht en dit tot 01/04/2012.

Wat is de inhoud van deze afwijking?

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

volledig geschorst worden, of mag er een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd vanaf de zevende dag volgend op deze van de kennisgeving.

De kennisgeving geschiedt bij aangekend schrijven gericht aan de werknemer. Het vermeldt de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of arbeidsregeling zal plaatsvinden en de datum waarop deze schorsing of deze regeling zal eindigen en de data waarop de arbeiders werkloos zullen worden.

De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag drie maanden niet overschrijden.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe

regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

De regeling van gedeeltelijke arbeid mag voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

Wanneer de regeling minder dan één arbeidsweek per twee omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt ten minste twee arbeidsdagen omvatten.

Bij ontstentenis hiervan mag de duur van gedeeltelijke schorsing van uitvoering van de overeenkomst vier weken niet overschrijden.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van zes maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Het maximum aantal werkloosheidsdagen in een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt vastge-

steld op vier dagen wanneer het een wekelijkse regeling betreft. Wanneer er één week per twee gewerkt wordt, wordt dit maximumaantal gebracht op acht in een arbeidsregeling van een vijfdaagse week en op tien in een arbeidsregeling van een zesdaagse week.

De aanvullende vergoeding voor economische werkloosheid

Deze laatste bleef steeds van toepassing (met inbegrip van de periode van 01/04/2010 en van 03/06/2010).

Bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische redenen, hebben de werklieden recht op een bestaanszekerheidsuitkering wanneer zij voldoen aan de hiernavolgende voorwaarden :

1. gebonden zijn door een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst;
2. ten minste 9 maanden anciënniteit hebben in dezelfde onderneming op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Per kalenderjaar is de bestaanszekerheidsuitkering slechts betaalbaar voor de eerste negentig werkdagen dat de werknemer effectief werkloos is bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Wanneer de werknemer een anciënniteit van 9 maanden bereikt in dezelfde onderneming, in een ononderbroken periode van economische werkloosheid, dan vatten de eerste negentig dagen aan op de eerste dag van deze periode van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

De bestaanszekerheidsuitkering bedraagt €0,4689 per uur te vermenigvuldigen met het aantal uren voorzien in het uurrooster van de werknemer op de dag dat hij werkloos is wegens economische oorzaken.

De bestaanszekerheidsuitkering is ten laste van de werkgever en dient betaald te worden op de eerste effectieve betaaldag van de lonen die volgt op de periode van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Herstructurering Looza (Pepsico) Borgloon

Het oorspronkelijk aantal ontslagen van 35 werknemers, waaronder 26 arbeiders werd in de informatie- en consultatiefase verminderd met 3 en zal na de vrijwillige brugpensioenen en de vrijwillige vertrekken nog 7 gedwongen ontslagen omvatten.

Tijdens de onderhandeling over het sociaal plan brak er op 7 juni onverwacht een staking uit. De aanleiding tot het conflict was het ontbreken van een akkoord over een volwaardig brugpensioen. Na een verzoeningsvergadering op 9 juni, voor het Paritair Comité 118, kwam er een akkoord over een vrijwillig brugpensioen op 52 jaar met een aanvullende vergoeding van 80%. De keuze voor een eenmalige premie bleef als mogelijke optie weerhouden. De financiële tegemoetkoming bij een gedwongen ontslag, meer specifiek het onderdeel bestaanszekerheid, werd eveneens verhoogd. Heel wat bijkomende verduidelijkingen werden nog in de officiële tekst opgenomen; onder meer bij de anciënniteitsberekening werd de interim- en tijdelijke arbeid toegevoegd. Uiteindelijk mogen we als vakbond fier zijn op het behaalde resultaat. Wij bedanken alle militanten en leden voor hun openlijke steun.

Nicole Houbrechts, gew.secr. Kempen en Limburg.



Loonsverhogingen 1.7.2010

VOEDINGSNIJVERHEID – VERHOOGING SECTORALE MINIMUMLONEN OP 1.7.2010

Met uitzondering van de "kleine bakkerijen" en de "groentenijverheid, wordt de jaarlijkse premie volledig geïntegreerd in het uurloon vanaf 1.7.2010:

- De sectorale minimumlonen worden met €0,08 verhoogd;
- Voor de ondernemingen die in 2010 een premie van €175 hebben betaald, worden de reële lonen verhoogd met €0,08.

Voor de groentenijverheid zal de integratie van de jaarlijkse premie in het uurloon gebeuren op 1.1.2011. Voor de kleine bakkerijen gebeurde dit reeds op 1.1.2010.

AARDAPPELVERWERKING

Vanaf 1.7.2010 wordt de laatste fase afgerond van de sectorale functieclassificatie in de aardappelverwerking met een loonsverhoging van om en bij 0,5% voor anciënniteit > 24 maanden en om en bij 1% voor anciënniteit > 48 maanden.

Tuinbouw (PC 145) – verlenging van de specifieke regeling van sociale zekerheid voor seizoensarbeid in de witloofteelt

In de witloofsector voorziet een afwijking om een werknemer tot 100 dagen per jaar onder het statuut van seizoensarbeider tewerk te stellen (in plaats van 65 dagen zoals normaal voorzien is voor de tuinbouwsector).

De NAR heeft het Paritair Comité belast om een advies uit te brengen

De mogelijkheid tot afwijking hield op van kracht te zijn op 01/06/2010. In opdracht van de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft het Paritair Comité Tuinbouw (PC 145) op 1 juni een positief advies uitgebracht voor een verlenging met één jaar van deze afwijking (tot 30/06/2011). Een nieuwe evaluatie is voorzien in april 2011.

Dit advies is gebaseerd op een studie van evaluatie van deze maatregel en houdt rekening met de zeer specifieke kenmerken van deze sector:

- een sector in crisis (productiekosten die hoger liggen dan de aanloopkosten, verslechtering van de concurrentiepositie van België op internationaal vlak)
- het zeer seizoensgebonden karakter van deze sector
- een meerderheid van kleine familiebedrijven
- een arbeidsintensieve sector
- een aanzienlijk deel van de werknemers zijn gepensioneerd en huisvrouwen

Het is nu aan de NAR om zich, op basis van het advies van het paritair comité, uit te spreken over de aanvraag tot verlenging van deze afwijking.

Belangrijke kenmerken van arbeid in de witloofsector

Nood aan kennis en ervaring: Witloof is een kwaliteitsproduct dat met grote zorg behandeld moet worden. Daarom is het belangrijk dat personeel dat het product kent en ermee weet om te gaan. Het is daarom nodig dat geleghedenarbeiders, eens opgeleid, 100 dagen kunnen ingezet worden. Het witloof dat in België geproduceerd wordt heeft duidelijk een hogere kwaliteit dan het witloof uit de andere witloofproducerende landen.

De forcerie van witloof duurt een 3-tal weken. Echter, het precieze oogsttijdstip is moeilijk te voorspellen, waardoor oogstdata kunnen verschillen. Het is daarom noodzakelijk om met de werknemers te kunnen afspreken wanneer de arbeid verricht moet worden.

In de witloofsector zijn gepensioneerd en huisvrouwen goed voor 50% van de tewerkstelling en op de meerderheid van de bedrijven zelfs voor meer dan 75%. Deze mensen zijn vooral afkomstig uit de directe omgeving van het bedrijf en kunnen om praktische of sociale redenen niet elders op de arbeidsmarkt terecht. Het is dan ook noodzakelijk dat werkgevers met behulp van de 100-dagen deze mensen op een vlotte manier kunnen inzetten op hun bedrijf, wat een win-win situatie betekent voor zowel werkgever als geleghedenwerknemer,

maar ook voor de sociale zekerheid door verhoogde inkomsten en voor de economie door een verhoogde inzet van autochtone, plaatselijke geleghedenarbeiders.

Voor de geleghedenarbeiders uit de omgeving van het bedrijf heeft hun activiteit in de witloofsector ook een belangrijk sociaal aspect. Meestal is er geen werk gedurende 5 dagen/week, wat de sociale dimensie onderstreept.

De witloofsector is een zeer belangrijke teelt in Vlaanderen met een totale tewerkstelling van ongeveer 5000 arbeidsplaatsen:

- Volgens de landbouwtellingen van het NIS zijn er 418 witloofbedrijven in België. Met een gemiddelde van 2 personen (bedrijfsleider en echtgenoot) per bedrijf bedraagt de 'eigen tewerkstelling' ongeveer 840 personen.
- Uit eigen gegevens blijkt dat er op het witloofbedrijf gemiddeld 3 tot 9 arbeiders actief zijn in de periode van activiteit, wat voor een tewerkstelling van ongeveer 3000 arbeidsplaatsen zorgt. Dit komt ongeveer overeen met de stelling dat men één geleghedenarbeider nodig heeft per hectare witloof.
- Ook in de toeleverings- en verwerkingssectoren zorgt de witloofsector rechtstreeks voor een grote tewerkstelling. Dit betreft zaadfirma's, verdelers van fytoproducten en meststoffen, adviesfirma's en firma's die ondersteunende diensten bieden. De witloofsector in Vlaanderen is ook verantwoordelijk voor een groot aantal arbeidsplaatsen bij veilingen, exporteurs en handelaars. De gemiddelde tewerkstelling in de toelevering en verwerking wordt geschat op minimum 1000 voltijdse arbeidsplaatsen.