



Eisenbundel AC 2023 - 2024

PC 129 – 221

In haar huidige vorm is de Wet van 1996 een fundamentele aanval op de vrijheid van collectieve onderhandelingen, die al jaren door de vakbonden aan de kaak wordt gesteld en onlangs door de Internationale Arbeidsorganisatie is erkend. Jaar na jaar legt deze Wet ongerechtvaardigde loonnormen op aan werknemers en vakbonden. De syndicale organisaties zullen zich nooit bij dit keurslijf neerleggen. Daarom blijven wij eisen en strijden om de onderhandelingsvrijheid terug te krijgen en reële brutoloonverhogingen te kunnen bekomen bij sectorale en bedrijfsonderhandelingen. Onze doelstelling is immers de werknemers een waardig loon te bieden, alsook een sociale zekerheid die correct gefinancierd wordt.

1. Algemeen

- Duurtijd: 1/1/2023 – 31/12/2024
- Verlenging bestaande, ongewijzigde cao's
- Vrijheid van onderhandelen in de bedrijven
- Geen bijkomende flexibiliteit

2. Koopkracht

- Invoeren sectoraal minimumloon
- Index:
 - o niet toepassen van een negatieve index
 - o wijziging van het huidige systeem naar een systeem van maandelijkse indexering
- Volledige invulling van de koopkrachtpremie op sectorniveau

3. Bestaanszekerheid:

- Indexering van de premies bestaanszekerheid en alle sociale voordelen vanaf 1/1/2022
- Automatische indexering van alle sectorale voordelen
- Waarborgen van het nettoloon bij tijdelijke werkloosheid

4. Arbeidsvoorwaarden

- Klein verlet: verbetering bij overlijden, gelijkstelling stiefkinderen
- Ziekte / arbeidsongeval:
 - o Hernieuwing engagement om geen re-integratietrajecten op te starten vanuit de werkgevers, betaling verbrekingsvergoeding bij ontslag medische overmacht na initiatief door de werkgever
- Mogelijkheid tot overstap naar dagdienst/andere ploegendienst met behoud van loon in functie van leeftijd of attest aangepast werk afgeleverd door de arbeidsgeneesheer

5. Penibiliteitsfonds / Werkbaar werk

- Collectieve arbeidsduurvermindering
- Invoeren rimpeldagen
- Anciënniteitsverlof: uitbreiding naar 1 dag elke 5 jaar
- Heropstart werkgroep werkbaar werk met als doel, wetenschappelijk onderbouwd onderzoek te doen naar (wijziging) ploegensystemen

6. Eindeloopbaan

- SWT:
 - o intekenen op kadercao's
 - o engagement van de werkgevers om SWT niet te weigeren
- Tijdkrediet/landingsbanen:
 - o Intekenen op kadercao's
 - o Vervangingsplicht
- Automatische verlenging systemen TK en SWT zodra interprofessioneel mogelijk

7. Vorming en opleiding

- Conform maken van de sectorale regeling met de maatregelen van de arbeidsdeal

8. Vervoerskosten

- Verhoging vervoerskosten naar 100%
- Fietsvergoeding:
 - o Verhoging naar 0,27€/km
 - o automatische aanpassing aan fiscaal vrijgesteld bedrag

9. Aanmoedigen tot een diversiteits-, non-discriminatie en inclusiebeleid

10. Eindejaarspremie: 8,33% van de totale brutolonen verdiend in de referentieperiode