

Sectorale onderhandelingen 2021-2022 - Paritair Comité 209

Visie van Agoria

1. Sectorale onderhandelingen

Agoria wenst met de vakbonden onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van een sectoraal akkoord voor PC 209 voor de jaren 2021 en 2022.

Dit akkoord moet onderhandeld worden met naleving van de interprofessionele afspraken en het wettelijk kader.

Zolang er op sectoraal niveau onderhandelingen lopende zijn, kunnen over dezelfde of gelijkaardige thema's op bedrijfsvlak geen besprekingen gevoerd worden.

Gezien de bijzondere omstandigheden waardoor deze onderhandelingen pas laat konden worden opgestart, is het aangewezen dat we voldoende snelheid maken, zonder evenwel overhaast te werk te gaan.

Tenslotte is het cruciaal dat iedereen en op alle niveaus de sectorakkoorden als hun akkoorden beschouwen, die in hun integraliteit naleven en bijgevolg geen nieuwe of bijkomende eisen stelt of ondersteunt.

2. Loonnorm en coronapremie

Het is belangrijk dat de onderhandelingen over de loonnorm en over de coronapremie op hetzelfde niveau worden gevoerd, nl. op het sectorale niveau.

De **loonnorm** die vastgelegd werd in een KB moet nageleefd worden. De invulling van de loonnorm willen wij toegepast zien via de bekende formule van een enveloppe die ter beschikking wordt gesteld van de ondernemingen om, indien partijen het wensen, er een eigen bedrijfsinvulling aan te geven.

Wat de **coronapremie** betreft, wensen we een sectoraal kader af te spreken dat de objectieve parameters vastlegt op basis waarvan de toekenning en de hoogte van de premie op bedrijfsvlak wordt toegepast maar met een opt-out formule dat in gemeenschappelijk akkoord op bedrijfsniveau kan geactiveerd worden.

3. Eindeloopbaanregelingen

Zoals in het verleden zijn we bereid om de interprofessionele regelingen SWT en landingsbanen op te nemen in een globaal sectorakkoord.

4. Opleiding

Skilling, upskilling, reskilling zijn absolute voorwaarden om ervoor te zorgen dat én werknemer én bedrijf morgen, volgend jaar en in de toekomst over de nodige competenties beschikken om aan de slag te kunnen en te blijven, om zich te ontplooiën en om zich competitief te blijven opstellen. We willen samen via diverse initiatieven, waaronder de loopbaanfondsen, de ondernemingen en de werknemers hierin blijven ondersteunen.

5. Duurzame inzetbaarheid

Door de omstandigheden zijn we er niet in geslaagd om een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid uit te werken zoals afgesproken in het vorige sectoraal akkoord 2019-2020. In 2021-2022 moeten we hiervan werk maken.

6. Sociaal overleg van de toekomst

In het akkoord 2019-2020 hadden we voorzien om een reflectie te starten om te komen tot een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst en dit vanuit het basisidee van een model van sociaal overleg voor groei en jobs. Ook hier zijn we omwille van de omstandigheden niet toe gekomen maar moeten we in het nieuwe sectorakkoord afspreken om dit wel degelijk te doen.

Brussel, 13 september 2021.

Stephan Vanhaverbeke, Manager People & Organisation

Bart Steukers, CEO