

Interprofessioneel akkoord 2021 – 2022

Creatief voor meer koopkracht én meer zekerheid voor werknemers

De ACLVB is zich bewust van de verscheidenheid aan economische realiteiten sinds de gezondheids crisis en de lockdown. Vertegenwoordigers van werknemers en van werkgevers moeten over een onderhandelingsvrijheid kunnen beschikken met het oog op een economisch herstel, waarbij ze nauw willen betrokken worden.

Het is voor de ACLVB ook belangrijk om alles op alles te zetten en zekerheid te bieden. Akkoorden, zowel interprofessioneel als sectoraal, zijn nodig om die stabiliteit te bieden. Dan gaat het over de lonen, maar ook over eindeloopbaanregelingen zoals de landingsbanen en tijdskrediet. De ACLVB wil alle kansen aan het sociaal overleg geven en we blijven onze standpunten duidelijk maken:

Loonsverhogingen

- Vastleggen van een serieuze loonmarge voor de sectoren en de bedrijven om te onderhandelen over substantiële loonsverhogingen.
- Het afsluiten van cao 90 aanmoedigen, waarmee bedrijven niet-recurrente bonussen kunnen toekennen aan het personeel bij het bereiken van bepaalde doelstellingen (lieft kwalitatieve doelstellingen, eerder dan kwantitatieve).
- Een nominale verhoging van de maximale werkgeversbijdrage van € 6,91 naar € 7,91, zodat de waarde van maaltijdcheques op maximum € 9 per cheque komt te liggen.

Mobiliteit

- Veralgemening van de derdebetalersregeling (80/20) voor abonnementen op het openbaar vervoer.
- Veralgemening van de fietsvergoeding (€ 0,24/km).



Faillissementen

- Automatische indexerings van alle grensbedragen waarop werknemers van failliete werkgevers recht kunnen hebben via het **Fonds Sluiting Ondernemingen**.
- Vereenvoudiging van het systeem van grensbedragen (met afschaffing van de tussengrenzen van € 6 750 en € 4 500).

Vorming

- Maximaal aanwenden van **sectorale vormingsfondsen** om te kunnen inspelen op de transitie naar een duurzame economie en de digitalisering van de economie.
- Invoering van een **'individuele vormingsrekening'** van 5 dagen per jaar, die over de hele loopbaan heen kan gebruikt worden om de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden op de evoluties van de arbeidsmarkt.

“In tijden van onzekerheid, is het voor de ACLVB belangrijk om alles op alles te zetten en zekerheid te bieden.

Akkoorden, zowel interprofessioneel als sectoraal, zijn nodig om die stabiliteit te bieden.”

Eindeloopbaanregelingen

Akkoorden zijn nodig om zekerheid te bieden aan werknemers die wachten op het signaal van de sociale partners over hoe hun landingsbaan of SWT er zal uitzien. Daarom zet de ACLVB volop in op:

- een verlenging van de landingsbanen tijdskrediet mét uitkering vanaf 55 jaar;
- optimaal gebruik van de mogelijkheden van het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT): zware beroepen, nachtarbeid;
- een duidelijk kader voor de verschillende bedrijven in herstructurering.

De ACLVB engageert zich om evenwichtige akkoorden af te sluiten. Meer verhaal en minder kabaal!