

Sectorale onderhandelingen 2021-2022 Paritair Comité 105 en 224

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 105 en PC 224 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 en met verrekening van hetgeen op bedrijfsvlak reeds als invulling hiervan voorzien was.

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

Met het akkoord 2017-2018 werd een groeipad ingezet waarbij de gemiddelde opleidingsinspanning van 1,7% van de jaarlijkse bruto loonmassa omgezet werd naar een gemiddelde van 3 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. De werkgevers hebben hun engagement in het akkoord 2019-2020 verruimd naar gemiddeld 4 dagen in 2020 en naar 5 dagen vanaf 2021 maar vragen aandacht voor:

- De impact van corona op het aantal opleidingsdagen in 2020 en 2021
- Respect voor de bestaande opleidingsmethodiek op ondernemingsvlak. Dat betekent dat de opleidingen die daarvoor in aanmerking komen voldoende ruim gedefinieerd moeten blijven d.w.z. dat zowel de formele als de informele opleidingen in aanmerking genomen worden en naar het individu toe voldoende pragmatisch ingevuld moeten kunnen worden. Permanente vorming is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemers en maakt het voorwerp uit van het recht van elke werknemer om jaarlijks om een loopbaangesprek te vragen waarbij de concrete individuele opleidingsbehoeften besproken worden. Alleen door een gerichte inbedding over meerdere jaren kan een kwalitatief aanbod gedaan worden aan elke werknemer en ingespeeld worden op de concrete opleidingsbehoeften. Inhoudelijk moet het aansluiten bij de job en de mogelijkheden van doorgroei binnen het bedrijf.

5. Arbeidsorganisatie

Het individuele overurenkrediet van 100 overuren waarvoor de werknemers voor uitbetaling kunnen kiezen werd in het vorige sectoraal akkoord voor de arbeiders verhoogd tot 360 uren mits cao op ondernemingsvlak. De werkgevers wensen van deze mogelijkheid opnieuw gebruik te kunnen maken.