

Interprofessioneel Akkoord 2021-22

WAAR STAAN WE?

IPA – Wat?

- **IPA = Interprofessioneel Akkoord**
 - Een kaderakkoord (of programmatieakkoord)
 - Afgesloten door de sociale partners in de privésector
 - Om de 2 jaar
 - Thema's: koopkracht (lonen, uitkeringen), SWT en landingsbanen, werkbaar werk, flexibiliteit, mobiliteit, ...
- Sinds jaren '60
- Geen IPA tijdens de periode 1976-1986 (economische crisis)
- Ook geen IPA in 1996 en in 2005

IPA – Hoe?

- **Start = Rapport Centrale Raad Bedrijfsleven (CRB)**

- Geeft loonmarge mee (hoeveel mogen de lonen de komende 2 jaar maximaal stijgen?)
- Maximale loonmarge is gebaseerd op de loonwet van '96
 - Houdt rekening met de stijging van de lonen in de buurlanden (Nederland, Frankrijk en Duitsland)
 - In 2017 verstrengd door regering-Michel → loonmarge sindsdien nog beperkter!
- De CRB presenteert rapport over loonmarge normaal gezien in november.
- In de praktijk verschuift presentatie steeds naar later tijdstip. Nu: einde januari '21

- **Welke sociale partners onderhandelen?**

- Groep van Tien (G10): vakbonden en werkgevers
- Nadien vertaling naar cao's in de Nationale Arbeidsraad (NAR) en in paritaire comités (PC's) – of in wetgeving

- **Indien geen akkoord?**

- Regering kan bemiddelen
- Regering kan maatregelen uitvaardigen
- Of niet

IPA – Belang?

- **Moeilijk te onderschatten**
 - Solidariteit want IPA geldt voor alle werknemers in de privésector
 - Zekerheid voor wie niet gedekt is door sterke akkoorden in sector
 - Aanpakken maatschappelijke uitdagingen door vakbonden en werkgevers (werkbaar werk, pensioen, landingsbanen, tijdskrediet, ...)
 - Zonder IPA is er collectieve verarming
- **Steeds moeilijker te onderhandelen**
 - Werkgever met andere prioriteiten
 - Strengere wetgeving (loonwet van '96) – steeds kleinere marges

IPA – Vandaag?

- **Economische vooruitzichten heel divers**
 - Corona zorgt voor onzekerheid
 - Er zijn sterke sectoren/bedrijven, en minder sterke
 - Veel bedrijven/sectoren bleven aan het werk (vaak in moeilijke omstandigheden)
 - Veel druk op werknemers: flexibiliteit en werkdruk namen toe
 - Loonbeleid bleef achter

IPA – Inhoud 2021-2022

- **Rapport van CRB**

- Loonmarge is imperatief, d.w.z. mag niet worden overschreden (maximale loonnorm)
- Stijging lonen mag niet hoger zijn dan 0,4 %
- 0,4 % geldt voor 2 jaar: 2021 en 2022

- **Reactie ABVV**

- Wet van '96 moet worden herzien
- 0,4 % is een aalmoes (en een slag in het gezicht van de vele werknemers die in coronatijden het beste van zichzelf hebben gegeven)
- Wij willen vrij onderhandelen voor hogere lonen, maar de werkgevers zitten in een zetel
- Actie indien nodig

IPA – Standpunt ABVV

- **Wij willen een IPA met ...**
 - Een indicatieve loonnorm, waarvan in positieve zin kan worden afgeweken door sectoren
 - De indicatieve loonnorm moet hoger zijn dan 0,4 %:
 - Ook werknemers in minder sterke sectoren verdienen meer dan een aalmoes
 - Essentiële beroepen zijn onderbetaald – dit is onaanvaardbaar
 - Betere eindeloopbaanregelingen (SWT en landingsbanen) en betere bescherming van werknemers in moeilijkheden in het licht van de vele herstructureringen
 - Verbetering van de minimumlonen
 - Invulling welvaartsenveloppe (hogere minimumuitkeringen ziekte, pensioen en werkloosheid).
 - Invulling los van het IPA (geen pasmunt)

Dus: sensibilisering op 12 februari

- **ABVV geeft info op 12 februari**
 - Personeelsvergaderingen, sensibiliseren, FAQ,
- **Waarom? Met een aalmoes van 0,4 % nemen wij geen genoegen!**
 - Hogere lonen zijn een teken van respect voor de vele essentiële werknemers die het land het voorbije jaar hebben rechtgehouden, vaak met gevaar voor hun veiligheid en gezondheid.
 - Hogere lonen en minimumuitkeringen zijn een belangrijk instrument om het economische herstel na corona te versnellen.
 - De huidige loonwetgeving is onrechtvaardig en moet aangepast worden.
 - Er moet meer aandacht zijn voor werkbaar werk en de eindeloopbaan/landingsbanen.
- **Het wordt tijd dat de werknemers ook iets krijgen!**