



MENEN DIE DAT ?

Een loonmarge van 0,4% voor de komende twee jaar, dat is de werknemers in hun gezicht uitlachen. Maar niet zonder gevolgen.

ABVV

[f](#) [t](#) [@](#) vakbondABVV | www.abvv.be



ONZE EISEN VOOR EEN EVENWICHTIG EN INTERPROFESSIONEEL AKKOORD DIE NAAM WAARDIG

1 Een indicatieve loonmarge. Om meer te onderhandelen in de sectoren die niet geleden hebben onder de crisis en in de vele sectoren die tegen 2022 terug hersteld zullen zijn. En zo zijn er een pak. De wet van 1996 moet ook in dat opzicht herzien worden en kan enkel indicatieve normen voorstellen.

Want nu wordt ons een imperatieve norm van 0,4% opgelegd. Concreet betekent dat een maximale verhoging van:

- ▀ €13 bruto/maand voor het mediaan loon
- ▀ €6 bruto/maand voor het minimumloon
- ▀ €9 bruto/maand voor veel essentiële functies

2 Een minimumloon van €14/uur of €2.300/maand. Deze verhoging kan gerealiseerd worden door het oprichten van een solidariteitsfonds waar de werkgevers een bijdrage storten, om te beginnen met 0,2% van de loonmassa. Dit fonds komt bovenop de indicatieve loonnorm.

3 Een verbetering van de eindeloopbaanstelsels

- ▀ Het recht op 1/2de of 4/5de vanaf 55 jaar met RVA-complement
- ▀ De uitbreiding van het recht op SWT (brugpensioen) voor lange loopbanen, nachtwerk, arbeidsongeschiktheid of wegens medische redenen
- ▀ In ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering toegang tot SWT vanaf 58 jaar en zelfs tijdelijk vanaf 55 jaar, rekening houdend met de coronacrisis

4 De onderhandelingen voor de welvaartsenveloppe - die ervoor moet zorgen dat de minimumuitkeringen gelijke tred houden met de evolutie van de lonen - moeten los van het IPA gebeuren.

Door ons geen koopkrachtverhoging toe te kennen, snijden werkgevers in hun eigen vel. De economische relance kan niet zonder een sterke koopkrachtige vraag. Los van het feit dat de sociale vrede in volle crisistijd op het spel staat.