

Ontwerp van Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2011-2012

Publicatiedatum: 31 januari 2011

Op 18 januari hebben de sociale partners een **ontwerp van interprofessioneel akkoord** voor de periode **2011-2012** ondertekend. Dit is een kaderovereenkomst waarin loonafspraken gemaakt worden voor de komende twee jaren. Opgelet: het gaat hier nog maar om een ontwerptekst. Bovendien moeten de meeste punten van dit akkoord nu nog **concreet uitgewerkt worden** in wetten en CAO's, voor ze toegepast kunnen worden.

We geven hier alvast een **korte samenvatting** van de belangrijkste maatregelen van het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

1. Loonvorming

De automatische loonindexering blijft voorlopig behouden. Voor de periode 2011-2012 wordt een **indexering van 3,9%** voorzien. Er zou wel een studie van het indexeringssysteem gemaakt worden, waarin onderzocht wordt hoe grote stijgingen en dalingen verminderd kunnen worden.

Daarnaast kunnen de sectoren en ondernemingen vanaf 2012 nog bijkomende loonsverhogingen voorzien, zonder echter **0,3% van de loonkosten** te overschrijden.

Het principe van de **ecocheques** is niet afgeschaft, maar wordt niet meer uitdrukkelijk vermeld in het IPA. Het is dus wel nog altijd mogelijk dat uw **sector** nog steeds de toekenning van ecocheques voorziet, of dat u dit zelf invoert in uw onderneming.

2. Sociale uitkeringen

Er werden afspraken gemaakt met betrekking tot de **socialezekerheidsuitkeringen**, zoals de pensioenen en de werkloosheidsuitkeringen.

3. Statuut arbeiders-bedienden

Het belangrijkste deel van het IPA gaat over de **gelijkschakeling** van het statuut van **arbeiders en bedienden**. Op een aantal punten zouden deze statuten geleidelijk aan naar elkaar toe groeien.

a. Ontslag

- Tussen 2012 en 2016 worden de **ontslagregels** voor arbeiders en bedienden geleidelijk geharmoniseerd. Deze nieuwe ontslagregels zouden echter alleen gelden voor nieuwe arbeidsovereenkomsten.
- De **crisispremie** voor arbeiders blijft behouden. Ze zal wel volledig door de RVA betaald worden, en het bedrag daalt naar € 1.250,00.
- Tegen eind 2012 wordt een **definitieve ontslagbescherming** uitgewerkt, die bestaat uit 3 componenten: een deel te presteren (normaal loon), een deel niet te presteren (patronale RSZ-bijdrage op nettoloon), en een deel betaald door de RVA (gebaseerd op de huidige crisispremie voor arbeiders).

b. Jaarlijkse vakantie

- Tegen eind 2012 wordt een **uniforme berekeningswijze** uitgewerkt voor arbeiders en bedienden.
- Of het vakantiegeld door de **werkgever** dan wel het **vakantiefonds** betaald zal worden, moet nog bepaald worden.

c. Gewaarborgd loon en carenzdag

- De **carenzdag** wordt afgeschaft in 2014. Arbeiders zullen dus ook vanaf de 1^e dag ziekte recht hebben op gewaarborgd loon.
- De berekening van het **gewaarborgd loon** voor arbeiders en bedienden zal vanaf 2014 geuniformiseerd worden. Welk systeem toegepast zal worden, moet nog bepaald worden.

d. Tijdelijke werkloosheid

- De **crisiswerkloosheid voor bedienden** blijft bestaan. De voorwaarde van 15% daling van omzet, productie of bestellingen of van 20% tijdelijke werkloosheid voor arbeiders dooft geleidelijk uit tegen 2016.
- Bij tijdelijke werkloosheid voor **arbeiders** wordt geleidelijk een **minimum-aanvullende vergoeding** van 5 euro per dag ingevoerd tegen 2016.
- Tegen 2016 zou er nog **één systeem** van toepassing zijn voor arbeiders en bedienden.

4. Verlenging bestaande afspraken

Een aantal **bestaande afspraken** worden verlengd voor 2011-2012:

- *De bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nachtarbeid, halftijds brugpensioen);*
- *Brugpensioen bij een lange loopbaan (40 jaar);*
- *De innovatiepremie;*
- *De vrijstelling van de startbaanverplichting voor sectoren die een werkgeversbijdrage van 0,15% voorzien voor risicogroepen;*
- *De boete van € 1.800,00 voor het niet aanbieden van outplacement;*
- ...

Het gaat hier om een **ontwerp**tekst, die bovendien nog **concreet uitgewerkt** moet worden in wetgeving en CAO's. Voorlopig zijn deze afspraken dus nog niet van toepassing. Wij houden u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen...