

SOCIAL DIALOGUE DAY

WELKOM



Social Dialogue Day

- **9u40** – *Monica De Jonghe* over de kalender van het interprofessioneel overleg eind 2025 – eind 2026
- **10u00** – Start van de workshops
 - **Workshop 1:** Sociale audit en indicatoren van de kwaliteit van het ondernemingsoverleg – *Manou Doutrepont* en *Nick Van Campenhout*
- **11u15 – 11u45** – Pauze
 - **Workshop 2:** Hoe een doordacht veiligheids- en welzijnsbeleid kan bijdragen tot een beter sociaal klimaat – *Sofie Claes* en *Leen Braekeveldt*
- **13u00** – Lunch
- **14u00** – *Sofie Claes* over hoe je een aanpak rond de ‘nodige tijd’ voorbereidt en tot een succes brengt
- **14u30** – *Stephan Vanhaverbeke* deelt zijn beschouwingen over het ondernemingsoverleg
- **14u50** – De essentiële succesfactoren voor de verbetering van het sociaal klimaat in ondernemingen door *Manou Doutrepont* en *Sofie Claes*
- **15u50** – Slotwoord
- **16u00** – Netwerkdruk
- **Vanaf 17u15** – Mogelijkheid om het lichtfestival **Magic Ocean** te bezoeken

SOCIAL DIALOGUE DAY

Workshop:
**Indicatoren van de kwaliteit van
het ondernemingsoverleg**

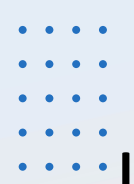
Indicatoren van de kwaliteit van het ondernemingsoverleg

Output	Sociale vrede	Arbeidsorganisatie	Loon & arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Inspraak (aard van het overleg)	Posities (interne machtsverhoudingen)
C-level	- Aantal stakingen - Afwezigheid van wilde stakingen - Aantal stakingsdreigingen	- Flexibele werkorganisatie - Gewaarborgde bedrijfscontinuïteit - Laag absentisme met specifieke aandacht voor het absentismecijfer van de direct leidinggevenden	- Laag aantal CAO's - Loonkost onder controle houden	- Aantal arbeidsongevallen - Een duidelijk proces rond een aanpak sociale ergernissen	Afwezigheid van haasje over dynamieken	Rol van de regionale secretaris in lijn met het regelgevend kader
HR professionals	Tijdig betrokken worden in escalaties	- Jaar na jaar benchmarking syndicale tijdsbesteding - Jaar na jaar benchmarking interactietijd HR - vakbond	- Concurrentiëel kunnen blijven op de arbeidsmarkt - Continue kennisontwikkeling van bedrijfseigen regels en sociaal-juridische kennis	De implementeerbaarheid van gemaakte afspraken	Transparante afspraken	- Rolverdeling OR/CPBW/SD - Het aantal variapunten - Toepassing van de scheiding der machten in het sociaal overleg
Leidinggevenden	Ontzorgd worden in escalaties	- Geen inmenging van de vakbond - Jaar na jaar benchmarking interactietijd LG - vakbond	En duidelijk proces rond ziekteverzuim	Duidelijke afspraken en regels inzake arbeidsomstandigheden	Rolduidelijkheid	Infodeling vanuit het sociaal overleg vanuit de hiërarchische lijn naar het management

SOCIAL DIALOGUE DAY

Workshop:
**Hoe een doordacht veiligheids-
en welzijnsbeleid kan bijdragen
tot een beter sociaal klimaat**

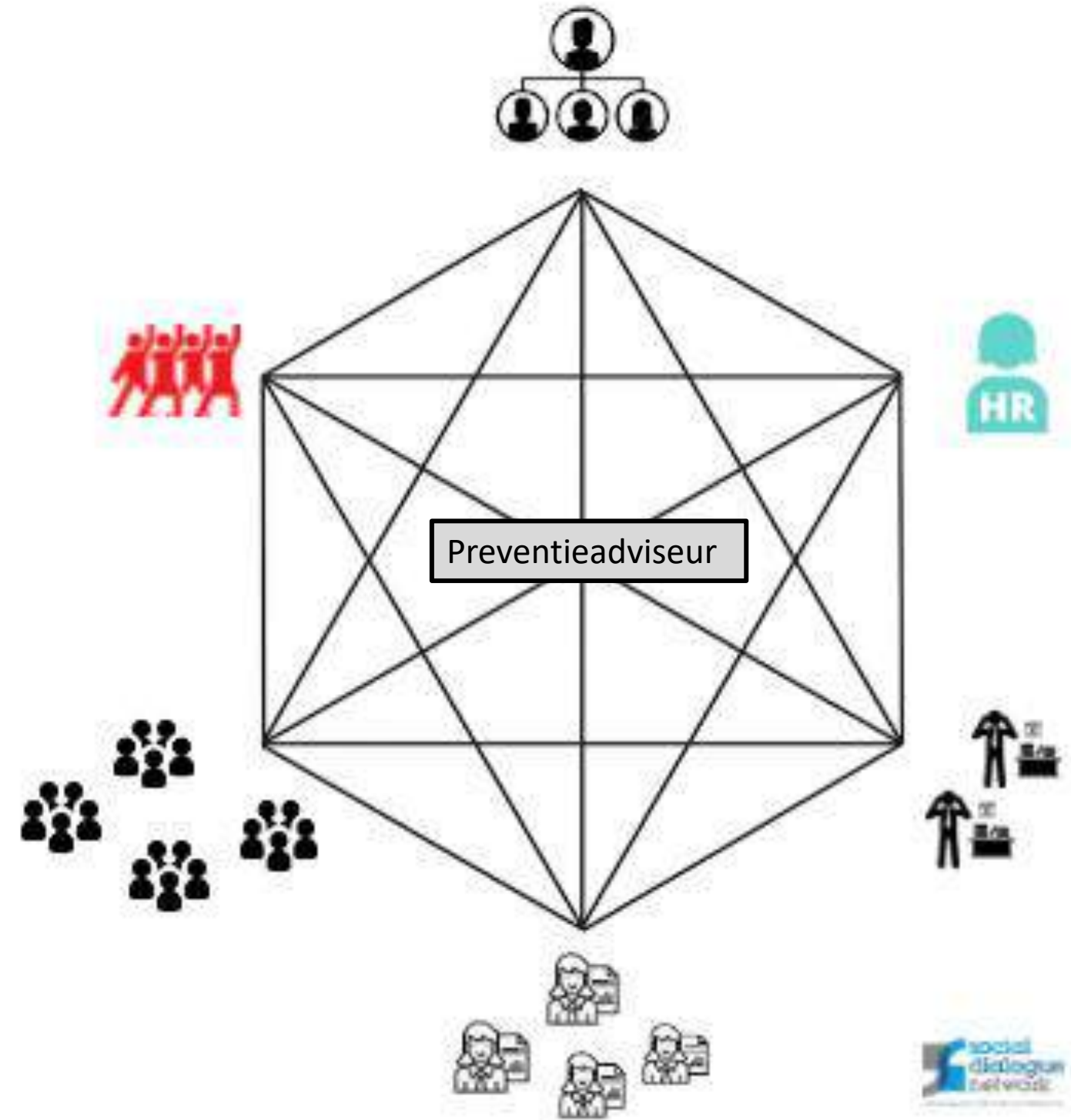


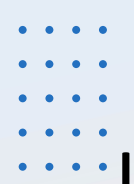


“De neutraliteit van onze preventieadviseur wordt in vraag gesteld.”



Arbeidsverhoudingen

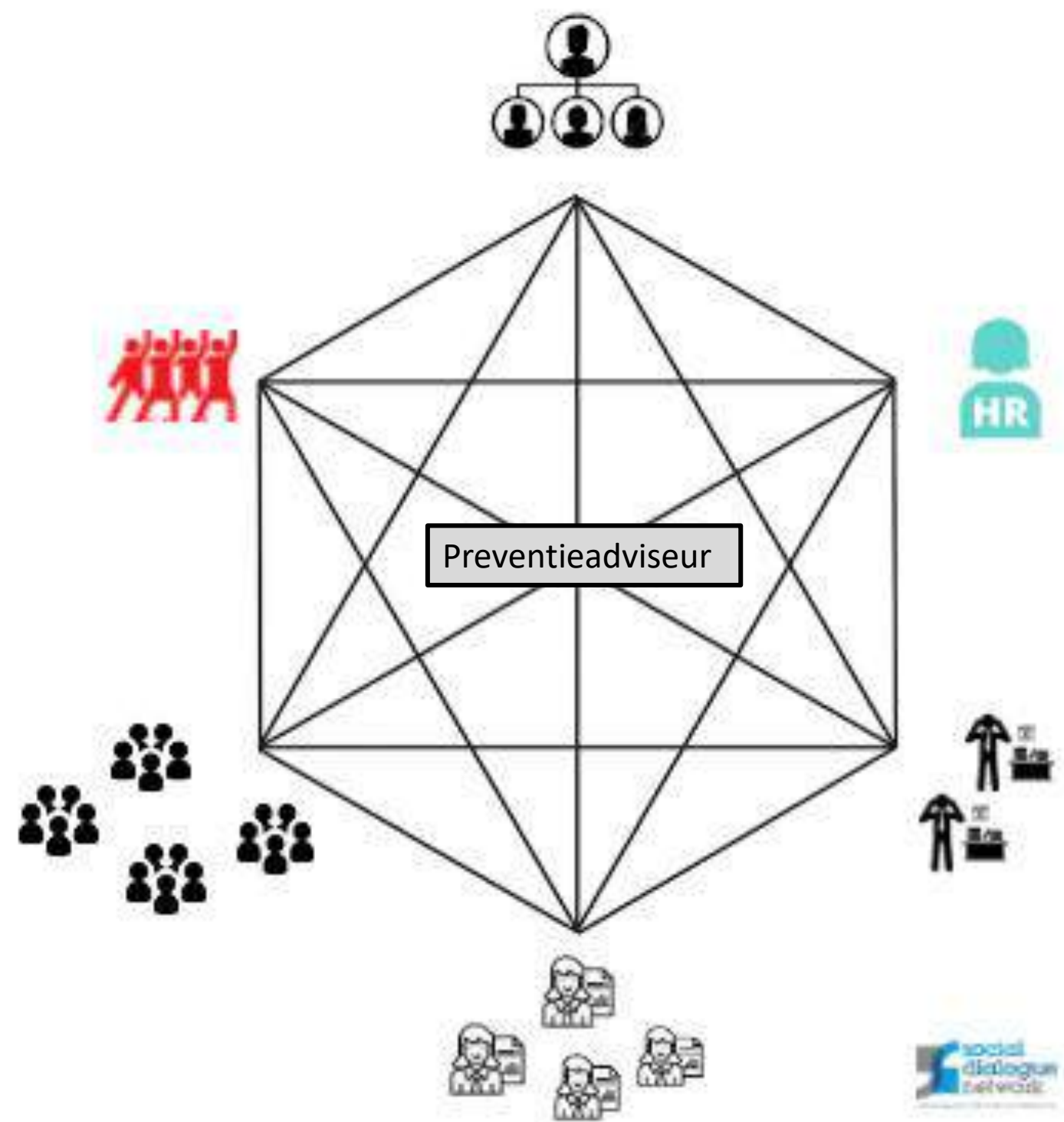


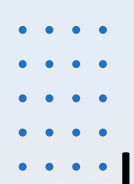


“De agenda van het CPBW lijkt meer op de werkplanning van de technische dienst dan op een overleg over welzijn. De vergaderingen lopen vol met individuele klachten, incidenten en ad-hoc problemen.”



Import van conflictmodel in de werking van het CPBW





***“In plaats van vooruitgang te boeken binnen het CPBW,
verzanden we in eindeloze overlegstructuren en discussies zonder
concreet resultaat. “***



Het CPBW is vooral een advies- en overlegorgaan

Het Comité geeft zijn **voorafgaand akkoord** over:

- Aanduiding en vervanging van preventieadviseur
- Minimumduur van prestaties van de preventieadviseur
- Het aanstellen of het uit functie verwijderen van één of meerdere vertrouwenspersonen
- Andere wettelijke gevallen

Het Comité keurt ook andere situaties goed die door wetten of uitvoeringsbesluiten zijn bepaald.

Voorbeelden zijn:

- Afwijken van de voorgeschreven temperaturen op de werkvloer
- Vermindering van bepaalde sanitaire voorzieningen
- Toegang tot sociale voorzieningen zoals refters en kleedkamers
- Procedure melding psychosociale risico's (geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)
- Vaststelling van akkoord: omschreven in het huishoudelijk reglement

Veiligheidscultuur

- Groeimodel
- Niet lineair
- Graad van professionalisme
- Psychologische veiligheid
- End-to-end
- Veiligheid als kernwaarde



Bron: Hearts & Minds / Energy Institute



On Jan. 28, 1986,
seven astronauts lost
their lives when the
space shuttle
Challenger exploded
73 seconds after
takeoff from Cape
Canaveral, Florida.

“Elk nieuw thema — van verzuimbeleid tot ergonomie — leidt tot de vraag om eerst een aparte werkgroep op te richten.”



++

Helemaal
herkenbaar



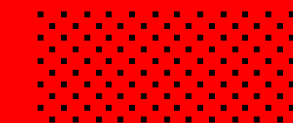
+

Grotendeels
herkenbaar



-

Niet helemaal
herkenbaar



--

Helemaal niet
herkenbaar

Praktijkgerichte adviezen

1. Een werkgroep moet dienend zijn, niet vertragen

Zorg dat een werkgroep waarde toevoegt en geen tijdverlies creëert. Een werkgroep dient niet om een vervelend agendapunt weg te duwen uit het CPBW

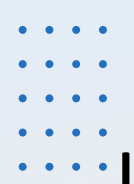
2. Begin bij de kern: is een werkgroep nodig? Wanneer is een werkgroep echt nuttig?

Bij thema's waarbij een voorafgaand akkoord nodig is. Voor het CPBW zijn er dus weinig redenen om een werkgroep op te richten

3. Wanneer je beslist een werkgroep op te richten, zorg voor duidelijkheid van bij de opstart

- Formuleer een scherpe doelstelling en baken de scope duidelijk af
- Leg vast welke beslissingsbevoegdheid de werkgroep heeft
- Bepaal de leden van de werkgroep (effectieve leden)
- Leg een vergaderagenda vast (vergaderingen + voorvergaderingen)
- Bepaal een realistische maar strikte timing voor het opleveren van resultaten.
- Beslissing in de werkgroep = beslissing binnen het CPBW

4. Geef voorrang aan werkgroepen met medewerkers alleen (directe participatie)



“Zodra men zich niet gehoord voelt, dreigt men met een psychosociale klacht.”



Wet over psychosociale risico's

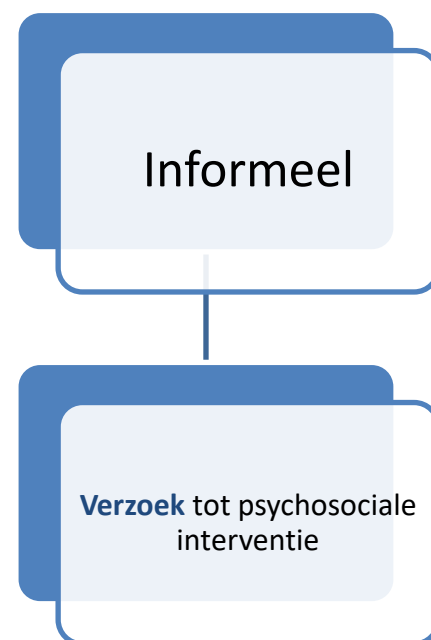
‘De kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.’

Worden ook gezien als psychosociale risico's: Grensoverschrijdend gedrag op het werk (Geweld, Pesterijen en Ongewenst seksueel gedrag op het werk), Stress/Burn-out en Conflicten

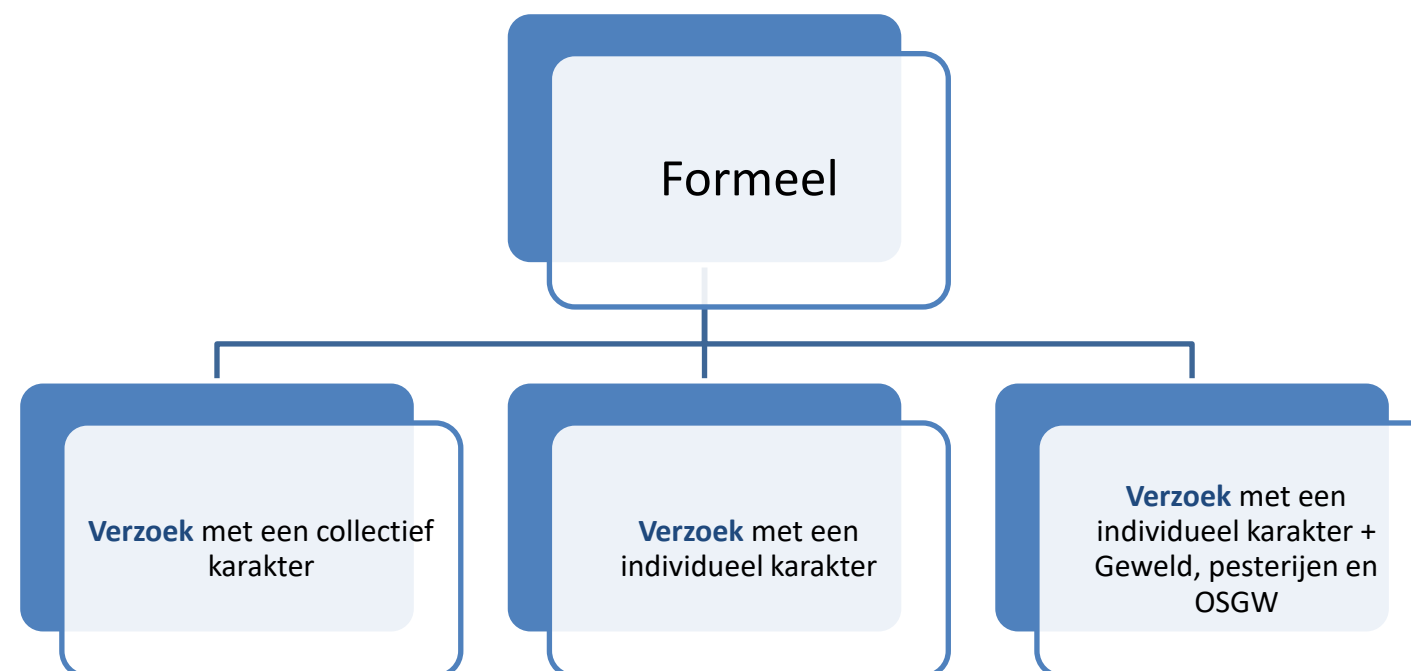
- **Preventief luik:** Voorkoming van psychosociale risico's veroorzaakt door het werk
- **De interne procedure:** procedure voor werknemers die menen psychische schade te ondervinden door psychosociale risico's op het werk, kunnen een verzoek voor psychosociale interventie aanvragen (geldt voor alle psychosociale risico's)

Informeel en formeel verzoek tot psychosociale interventie

Bij de vertrouwenspersoon of PAPA



Bij de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA)

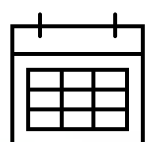


Masterclass ‘welzijnsbeleid als startpunt voor een goed sociaal overleg’

Tijdens deze **2 daagse** masterclass gaan we dieper in op volgende vragen:

- Wie zijn de belangrijkste spelers binnen het sociaal overleg?
- Hoe werken de overlegorganen écht samen (OR, CPBW en SD)?
- Wat is de rol van het CPBW in cruciale welzijnsthema's zoals re-integratie, het globaal- en jaaractieplan, vertrouwenspersonen, psychosociaal welzijn, ergonomie en alcohol- en drugsbeleid?
- Hoe bereiden we CPBW-vergaderingen efficiënt voor en houden we ze op koers?
- Wat is de reële rol van de werknemersvertegenwoordigers op de werkvloer?
- Hoe bouw je aan een gedragen welzijnsvisie en veiligheidscultuur?
- Hoe ga je om met adviezen van de arbeidsarts, milieucoördinator of externe dienst en verplichtingen van het CPBW?

Deze opleiding is op maat gemaakt voor **HR professionals, preventieadviseurs, medewerkers van de preventiedienst, arbeidsartsen, voorzitters en werkgeversvertegenwoordigers** binnen het CPBW.



29 en 30 januari 2026

Om af te ronden...

de “Wat neem ik mee?”-muur

Omschrijf op een post-it in één woord of één zin wat je meeneemt uit deze workshop



SOCIAL DIALOGUE DAY

Syndicale tijd : voorbereiding en
aanpak





“Nodige” tijd = patronale ergernis

Standpunt van de vakbonden = wij bepalen wat nodig is

Nodige tijd = onderwerp met meeste weerstand (basis dienstbetoon en ledenwerving)



Ideale timing aanpak “nodige” tijd



Laatste schakel in traject sociale relaties

Vlak na de sociale verkiezingen

Combi van bovenstaande is ideaal 😊

Fusie of herstructurering

En buiten deze gevallen ?





Onderhandelen over “nodige” tijd ?

Belangrijkste regel in sociale onderhandelingen is ...

Gebruik bestaande teksten

Aanpak “nodige” tijd is meestal implementeren van bestaande teksten

“binnenkoppers” :

- *Onderscheid OR / CPBW en SD*
- *Effectieven en plaatsvervangers*
- *Syndicaal werk tijdens het geplande uurrooster*
 - *Syndicaal werk binnen de onderneming*

Uitdagender

nodige tijd voor de effectieve leden van de SD (of de plaatsvervanger indien deze vervangt)

Er is niets dringend in het leven van ... 😊

OR/CPBW/SD (vergaderingen en voorvergaderingen

Syndicale tijd op de werkvloer

Effectieven/plaatsvervangers

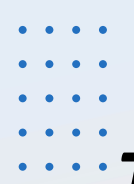
Werkgroepen (vergaderingen en voorvergaderingen)

Intern / extern syndicaal werk

Fractie / kern /interzetel /militantenvergaderingen ...

Syndicale vorming

....



TO BE : korte en middellange termijn / 2028



Duidelijke regels
Duidelijke procedure
Afspraken urenkrediet
Hoe opvolgen ?



- *Aanpak*
 - *Wat in geval van stakingsdreiging*
 - *Wat in geval van niet naleving door de mandaathouders?*
 - *Geen loon betalen ?*
 - *Sanctie ?*
 - ...



HR

Leidinggevenden in het algemeen

Leidinggevenden van mandaathouders in het bijzonder

Informatie = kennisoverdracht met duidelijke instructies + oefeningen + rollenspelen



Wie is wie ?

Kalender overlegorganen (ook plotse wijzigingen)

Alle leidinggevenden

Leidinggevenden van de mandaathouders in het bijzonder

Duidelijke instructies



Info naar de vakbonden toe

Info in de OR/CPBW en SD

Info naar effectieven en plaatsvervangers

Info dat er gesprekken zullen plaatsvinden tussen mandaathouders en hun leidinggevenden

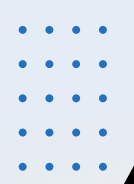
Quid vakbondssecretarissen?



Vergeet de medewerkers niet



Info naar de medewerkers toe
Positief geformuleerd



Aanpak “nodige” tijd



VOLHOUDEN 😊



DE SYNDICALE TIJD EN ANDERE SYNDICALE FACILITEITEN

Sofie Claes en Manou Doutrepont



DANK JE WEL



SOCIAAL OVERLEG: WAT BRENGT DE TOEKOMST?

1^{ste} conferentie ondernemingsoverleg
Social Dialogue Network 2025

Monica De Jonghe - Directeur-generaal VBO

Vrijdag 28 november 2025

AGENDA

- I. Hoe werkt het sociaal overleg?
- II. Het Belgisch sociaal overlegmodel uitgelegd
 - Actoren
 - Informeel federaal overleg
 - Formeel federaal overleg
- III. Wat betekent de loonnorm voor het sociaal overleg?

WAT IS SOCIAAL OVERLEG?



Artikel **Overleg**

Sociaal overleg

Sociaal overleg is een **institutioneel stelsel van onderhandelingen** tussen de **sociale partners**.

*“Het socio-economisch overleg is een methode (geen doel) waarbij de sociale partners onder elkaar en/of met de regering belangrijke sociaal-economische problemen die hen aanbelangen, bespreken om een voldoende graad van consensus te bereiken die een akkoord onder sociale partners of een voldoende gedragen beslissing vanwege de regering mogelijk maakt.” (Tony Vandeputte, *Het interprofessioneel sociaal-economisch overleg 1986-2005*, VBO, 2005)*

Nationale Arbeidsraad (NAR) & Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) :
<http://www.cnt-nar.be/Sociale-dialoog.htm>

BELGISCH SOCIAAL OVERLEGMODEL - IN HET KORT

BELGISCH MODEL VAN SOCIALE OVERLEG - *IN HET KORT*

- Gebaseerd op een **sociaal consensus** na het einde van de WOII
- Formeel en ‘institutioneel’ ⇔ **geconcretiseerd in de regelgeving**
- Strekt zich uit over alle domeinen van het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht
- Gebaseerd op een logica waarbij de sociale partners **gelijk vertegenwoordigd zijn**
- Integreert het feit dat de akkoorden van de sociale partners **kracht van wet** hebben (mits voorwaarden en beperkingen)

BELGISCH SOCIAAL OVERLEGMODEL - ACTOREN

ACTOREN IN HET SOCIAAL OVERLEG

- In **België** wordt het sociaal overleg georganiseerd door de representatieve sociale partners (lid van de NAR):
 - **Vakbonden:** ABVV, ACV en ACLVB
 - **Werkgeversorganisaties:** VBO (industrie, diensten, bouw), UNIZO + UCM (zelfstandigen & Kmo's), Boerenbond (land- & tuinbouw) en UNISOC (non-profit)
- **Regionaal :**
 - Vakbonden : ACV, ABVV, ACLVB.
 - Werkgevers : VOKA, AKT, BECI, Unizo, UCM, Verso, ...
- **Europees :** BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe & het Europees Vakverbond
- **Internationaal :** IOE (International Organization of Employers) & IVV (Internationaal Vakverbond)

ACTOREN LANGS WERKGEVERSZIJDE



- Enkel private sector
- Bedrijfsfederaties
- A-politiek

Sectorfederaties zoals Agoria, Federgon, essenscia, Assuralia, Confederatie Bouw, ...

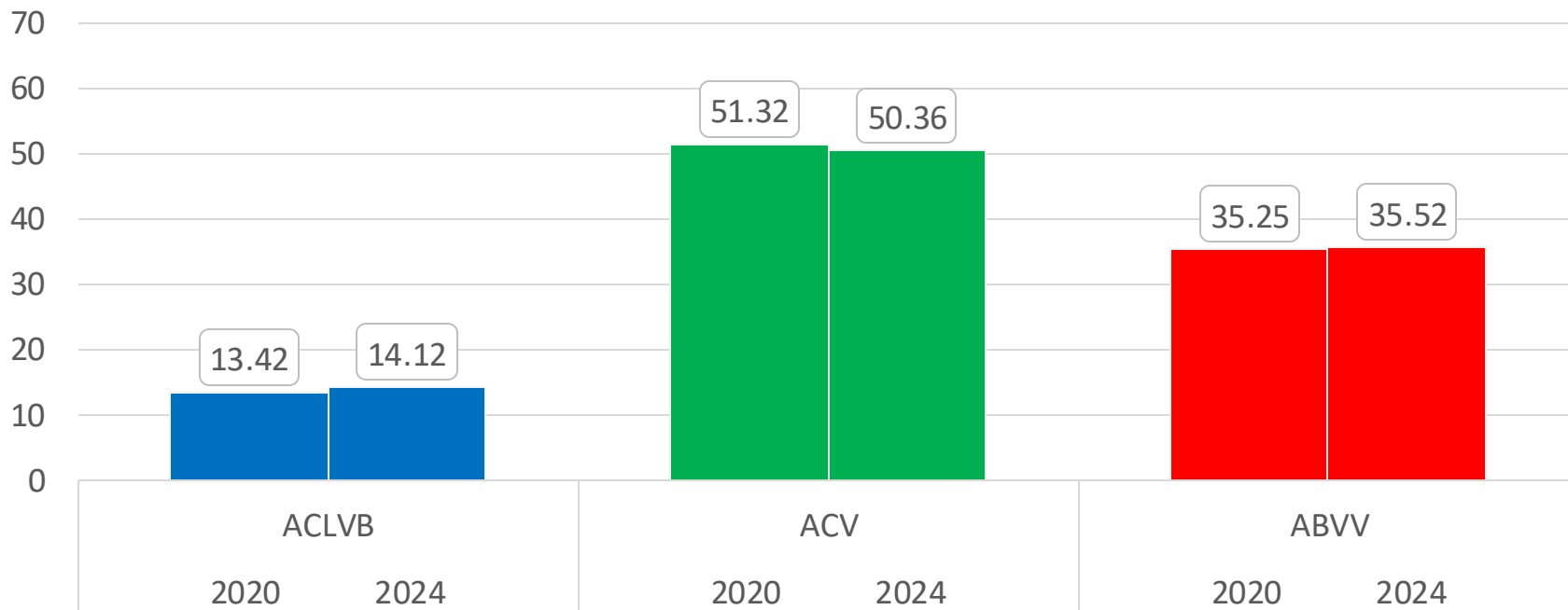
Bedrijfsleider/HRM op ondernemingsniveau

ACTOREN LANGS WERKNEMERSZIJDE

- Arbeiders en bedienden
- Publieke en private sector
- Centrales en Verbonden
- Pluralisme
 - Katholiek (° 1886): ACV-CSC
 - Socialistisch (° 1885): ABVV-FGTB
 - Liberaal (° 1892): ACLVB-CGSLB



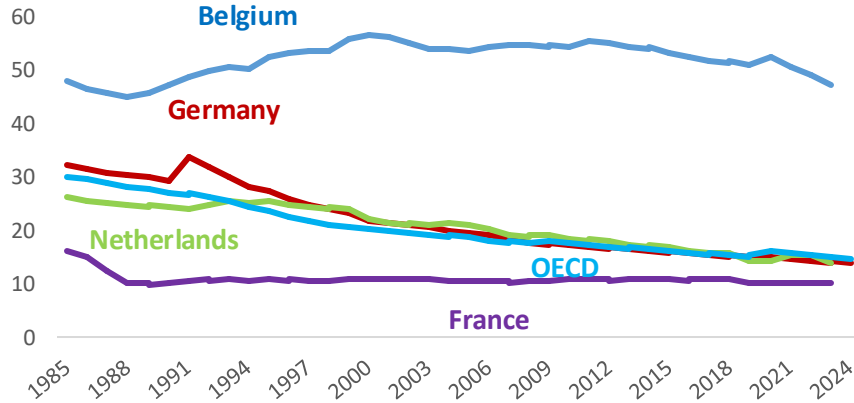
Verdeling van de stemmen (in %) CPBW (2020-2024)



Zeer hoge representativiteit + hoge dekkingsgraad van de onderhandelingen

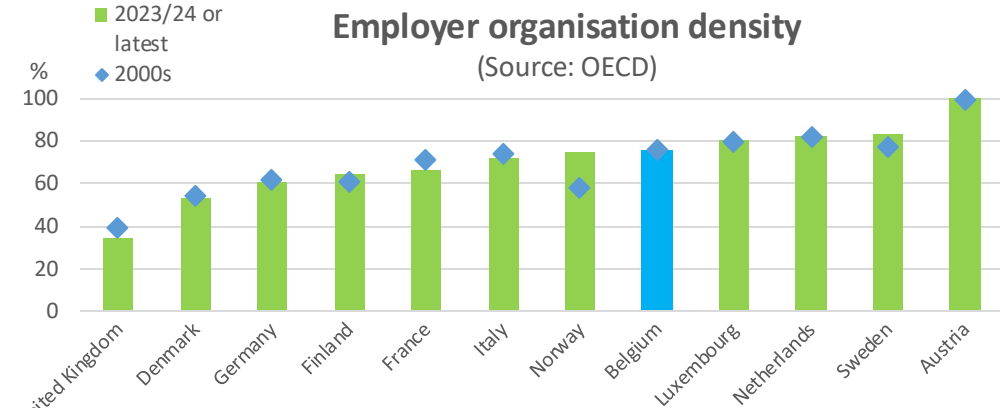
Trade union density

(Source: OECD)



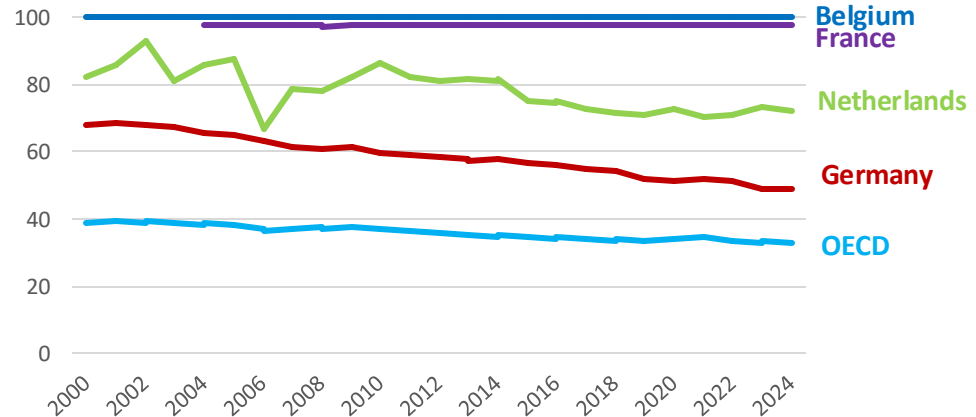
Employer organisation density

(Source: OECD)

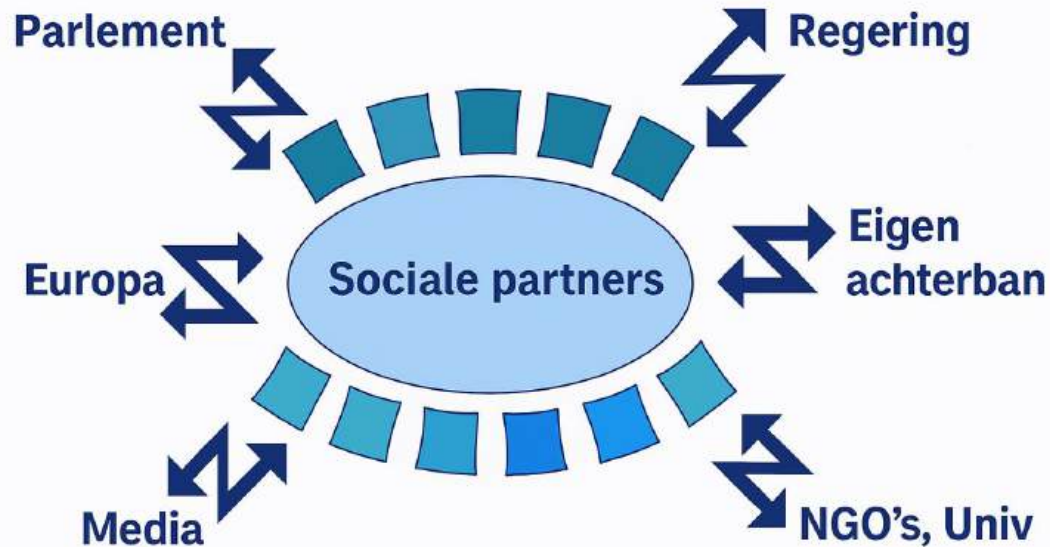


Collective bargaining coverage

(Source: OECD)



ACTIERADIUS SOCIALE PARTNERS



(Federaal)	Sociaal	Economisch	Welzijn
Interprofessioneel	- Groep van Tien - Nationale Arbeidsraad - SZ-instellingen	Centrale Raad Bedrijfsleven (CRB)	Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW)
Sector	- Paritaire (sub) comités - Fondsen voor Bestaanszekerheid - Vormingsfondsen	Sectorale commissies (CRB)	Sectorale afdelingen HRPBW
Onderneming	- Ondernemingsraad - Vakbondsafvaardiging	Ondernemingsraad	CPBW

BI-/TRI-PARTITE (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG

WERKGEVERS	VAKBONDEN	OVERHEID
• Leden van NAR/CRB = VBO, UNIZO, UCM, Boerenbond, UNISOC • Lidmaatschap • Beslissingen steeds met mandaat • VZW	• Pluralisme (ACV, ABVV, ACLVB) • Lidmaatschap • Beslissingen steeds met mandaat • Geen rechtspersoonlijkheid / aansprakelijkheid	• Akkoord met “paritair beheer” van de SZ • Raadpleegt de sociale partners : formeel (NAR, CRB, ...) en informeel (G10, ...) • Neemt (subsidiaire) beslissingen

INFORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG

- Om de 2 jaar (gemiddeld): interprofessionele onderhandelingen (IPO)
- Een IPA (interprofessioneel akkoord)
 - «Gentlemen's agreement» dat voor sectoren en bedrijven een sereen onderhandelingskader schept
 - Deze akkoorden moeten steeds een “vertaling” krijgen in CAO's, van de NAR, van talrijke paritaire comités of in wetten en besluiten.
- 1986 : Oprichting “officieus” orgaan “Groep van 10”

Omdat de afspraken die in deze Groep van 10 gemaakt worden betrekking hebben op alle werknemers en werkgevers van ons land en dus bedrijfstak-overschrijdend zijn, spreekt men in het jargon van **interprofessioneel** overleg. Dit overleg heeft betrekking op ongeveer 2,8 miljoen werknemers die in de privésector in ruim 216.898 vennootschappen en ondernemingen tewerkgesteld zijn. Sinds een paar jaar worden op dit niveau ook afspraken gemaakt over de evolutie van de sociale uitkeringen van ruim 3 miljoen uitkeringstrekkers.



INFORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG



Marie-Hélène Ska
(CSC)



Ann Vermogen
(ACV)



Thierry Bodson
(FGTB)



Bert Engelaar
(ABVV)



Gert Truyens
(ACLB)



Lode Ceysens
(Boerenbond)



Bart Buysse
(Unizo)



Pieter Timmermans
(VBO-FEB)



René Branders
(VBO-FEB)
Voorzitter



Monica De Jonghe
(VBO-FEB)



Pierre-Frédéric Nyst
(UCM)

Groep van 10

INFORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG - *BESLISSENDE FACTOREN*

- Exogeen:
 - Economische conjunctuur
 - Inflatie
 - Werkloosheidsgraad
 - Arbeidsmarkt
 - Benchmarking met buurlanden
 - Regering - politieke situatie
 - Plotse (onverwachte) gebeurtenissen
- Endogeen:
 - Persoonlijkheid leden G10

INFORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG IPO : *INHOUD*

- Bepaling van een kader voor een reeks sociaal-economische projecten
Voorbeelden: mobiliteitsbudget, digitalisering,...
- Programmering van een stel thema's waarover in de NAR en in de P.C.'s onderhandeld/overlegd zal worden
Voorbeelden: minimumloon, 2e pijler - harmonisering A en B, relance overuren, tijdelijke werkloosheid, landingsbanen...
- Bepaling van een kader dat als referentie dient voor de sectorale onderhandelingen
Voorbeelden: loonnorm, opleidingsinspanningen, ...



INFORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG IPO : *UITDAGINGEN*

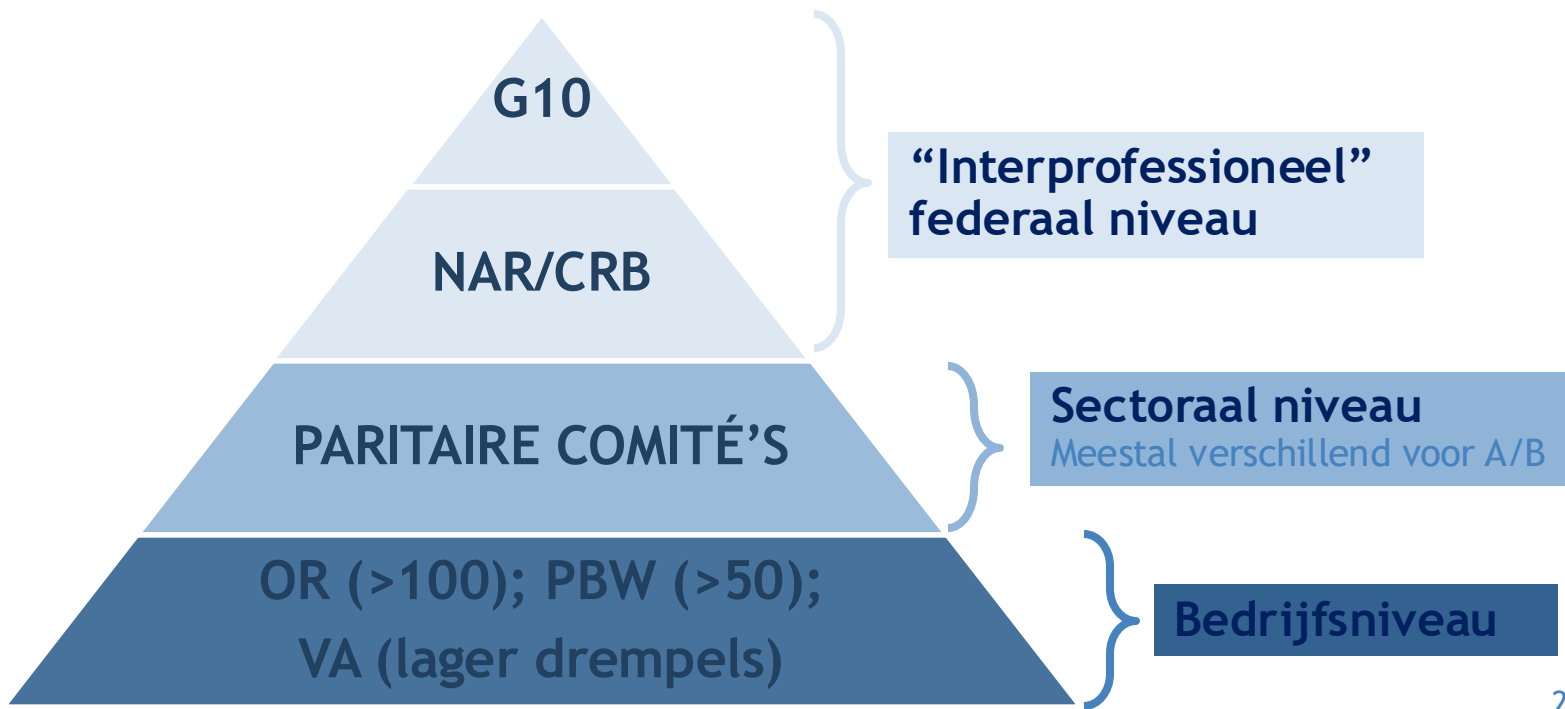
- het ondernemen bevorderen
- de concurrentiekracht van de ondernemingen verbeteren
- de koopkracht van de mensen verhogen
- de tewerkstellingsgraad verhogen en de duurtijd van loopbanen verlengen
- werkbaar (work life balance) en wendbaar (flexibele arbeidsorganisatie) laten werken
- de werking van de arbeidsmarkt optimaliseren (in het licht van de 4e industriële revolutie en digitalisering)
- (de sociale uitkeringen welvaartsvast maken)
- sociale vrede

FORMEEL (FEDERAAL) SOCIAAL OVERLEG

SOCIALE PARTNERS VAKBONDEN - WERKGEVERS

SOCIAAL OVERLEG			SOCIALE ZEKERHEID	
Nationale Arbeidsraad	CAO	ADVIES	Paritair beheer	BEHEER
Paritaire Comités	CAO	VERZOENING	Sociale parastatalen	ADVIES
Onderneming	CAO			

PIRAMIDE SOCIAAL OVERLEG - DRIETRAPSRAKET



WAT IS DE LOONNORM?



WAT IS DE LOONNORM?

- De loonnorm wordt **om de twee jaar** vastgelegd en bepaalt hoeveel de loonkosten mogen stijgen (maximum)
- Kader: Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de Werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (“Loonnormwet”) → **preventieve** aanpassing van de loonkostenontwikkeling in België aan de verwachte evolutie bij onze voornaamste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk
- Van toepassing op de werkgevers en werknemers van de **“privésector”**

WAAROM EEN LOONNORM?

- België is een **klein** land met een **open economie** (import en export vertegenwoordigt +/- 80% van ons Bruto Binnenlands Product
 - Sterk afhankelijk van de uitvoer, in het bijzonder naar onze drie buurlanden
 - Indien de Belgische loonkosten sneller stijgen dan die van onze buurlanden, daalt de competitiviteit van onze economie, hetgeen een negatieve weerslag heeft op de exportcapaciteit, werkgelegenheid, investeringen, ...
- Doel: ontsporing van de loonkosten vermijden **door automatische index**, marktaandelen winnen en werkgelegenheid creëren



HOE WORDT DE LOONNORM BEREKEND?

- Centrale Raad voor Bedrijfsleven (CRB) berekent de maximaal beschikbare marge
- Deze marge vormt een plafond voor de loonnorm
- Berekening:
 - Ontwikkeling van de loonkosten in de 3 buurlanden (gewogen gemiddelde)
 - Minus de verwachte indexatie van de lonen in België
 - Minus correctieterm voor ontsporing tussen 1996 en vandaag
 - Minus veiligheidsmarge voor eventuele fouten in vooruitzichten



EXAMPLE FOR THE WAGE NORM 2025-26

Computation of the maximum available margin for 2025-2026 (calculated at the end of 2024)

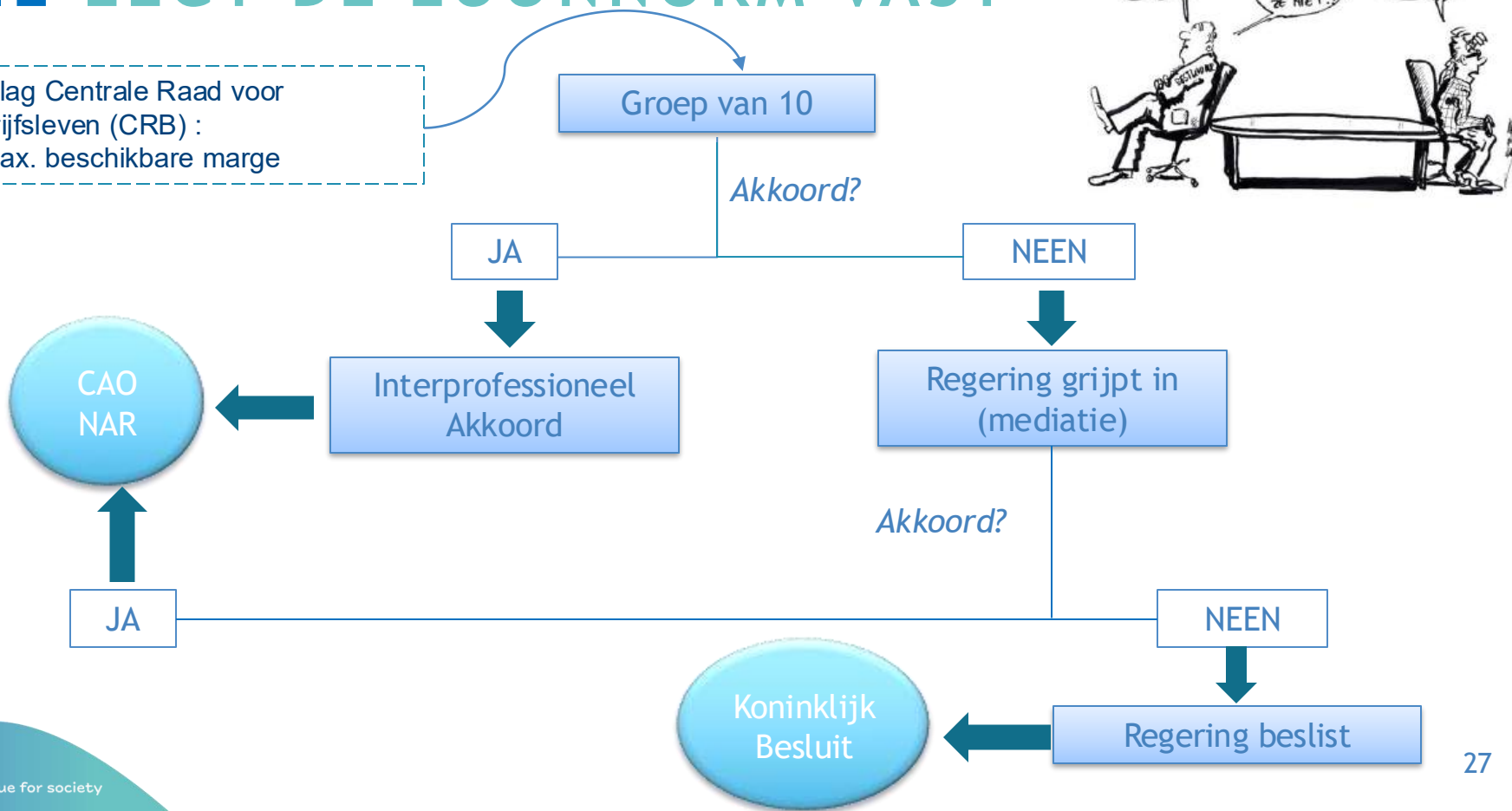
Expected evolution of the hourly wage cost in the three neighboring countries (avg-3) for 2025-2026 (a)	6,4%
Expected indexation in Belgium for 2025-2026 (b)	5,5%
Correction term (c)	0.5%
Safety margin (d)	0.5%
Maximum available margin (e=a-b-c-d)	0,0%

Negotiation based on additional information

Maximum margin

WIE LEGT DE LOONNORM VAST

Verslag Centrale Raad voor
Bedrijfsleven (CRB) :
→ Max. beschikbare marge



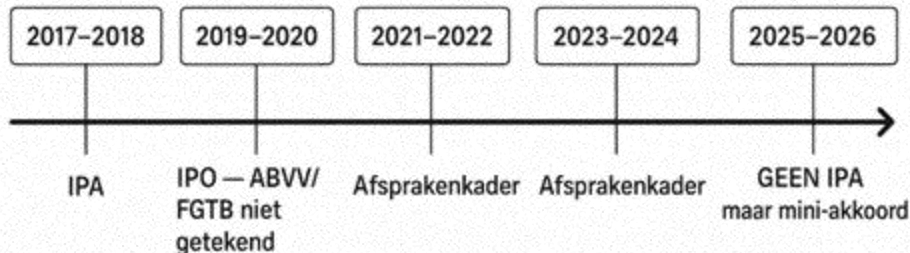
REGEERAKKOORD - 03.02.2025

LOONVORMING DIE KOOPKRACHT EN CONCURRENTIEKRACHT BESCHERMT

- We behouden het principe van de automatische indexering om de lonen te beschermen zodat werknemers hun levensstandaard kunnen behouden, ook wanneer de prijzen van goederen en diensten stijgen. Het is een garantie voor stabiliteit, niet alleen voor de burgers maar ook voor de economie. Het biedt namelijk een belangrijke bescherming aan de particuliere consumptie.
- We behouden het principe van de loonnormwet van 2017 zodat de concurrentiekracht van onze ondernemingen op dat punt gewaarborgd is op termijn.
- We vragen aan de sociale partners om tegen 31/12/2026 een advies uit te werken over de hervorming van de loonwet en het systeem van automatische indexering. Daarbij is er de nodige aandacht voor het concurrentievermogen van onze ondernemers en de koopkracht van de werknemers. We vragen hen een nieuw ijkingspunt te onderzoeken dat rekening houdt met een bredere definitie van loonkosten en ook de historisch opgebouwde handicap in rekening neemt.

→ Vraag aan sociale partners : hervorming loonwet & index

HOE ZIT HET MET HET IPA?



2017-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024	2025-2026
- Loonnorm - Welvaartsenveloppe - Verlengingen en lopende dossiers - Maatschappelijke uitdagingen (oa burnout, toekomstgerichte arbeidsorganisatie; digitalisering) - Eindbeschouwingen	- Loonnorm en verhoging minimumloon met 1,1% - Welvaartsenveloppe - Mobiliteit - Vrijwillige overuren en artikel 39ter - Landingsbanen en SWT (zwaar beroep) - Verlengingen en lopende dossiers - Verdere uitvoering van eerdere afspraken - Sociale vrede - Eindbeschouwingen	- Verhoging minimumloon met 35euro (in 4 stappen) - Aanvullende pensioenen (aanpassing deadline 1.1.2030) + 0,1% van loonnorm voor harmonisatie A en B - Flexibiliteit (oa.relance uren) - Eindeloopbaan - Welvaartsenveloppe - Verlengingen en lopende dossiers - Sociale vrede	- Minimumloon (vervolg 2021-2022) - Aanvullende pensioenen (standstill fiscale en parafiscale regels tot 1.1.2028) - Flexibiliteit - Eindeloopbaan - CAO 90bis (FOD Waso moet unaniem advies NAR naleven) - Verlengingen en lopende dossiers	<u>Mini-akkoord:</u> - Overgangsmaatregelen SWT, LB - CAO 90 - FLA <u>Eindeloopbaan-akkoord:</u> - Afschaffen algemeen regime SWT - Aanpassingen LB - Tijdelijke werkloosheid
CAO 119 = 1,1%	KB Loonnorm = 1,1%	KB Loonnorm = 0,4% Corona-premie	KB Loonnorm = 0% Koopkracht-premie	KB loonnorm = 0% Maaltijdcheques

SECTORALE ONDERHANDELINGEN

- Moeilijke onderhandelingen: vakbonden proberen via sectoroverleg aantal beslissingen Regering terug te draaien
 - SWT (vrijgekomen middelen sectorfondsen, sectorale regeling à la Canada Dry)
 - Opt-out flexijobs
 - Opt-out uitzendcontracten onbepaalde duur
- Niet respecteren “nul-norm” door tal van extra looneisen
- Maaltijdcheques - voor alle WN via sector-CAO

BEGROTING EINDELIJK ROND - IMPACT?

- Pensioenen
- Akkoord SP eindeloopbaan volledig gehonoreerd (laatste punt cf. landingsbanen tot aan pensioenleeftijd)
- Flexibiliteit
 - Flexijobs, vrijwillige overuren, avond- en nachtarbeid, opzeg 52 w, 1/3 minimale arbeidsduur, arbeidsroosters in arbeidsreglement,...
- Vierde golf langdurig zieken



Creating value for society

Verbond van Belgische Ondernemingen vzw
Fédération des Entreprises de Belgique asbl

Rue Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel/Bruxelles
BE476 519 923 - RPR Brussel/Bruxelles
www.vbo-feb.be -