



ITINERA INSTITUTE

in samenwerking met



ONAFHANKELIJKE DENKTANK | **KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE**

Resultaten werkgeversenquête Itinera-Partena eenheidsstatuut

2013/04

22 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



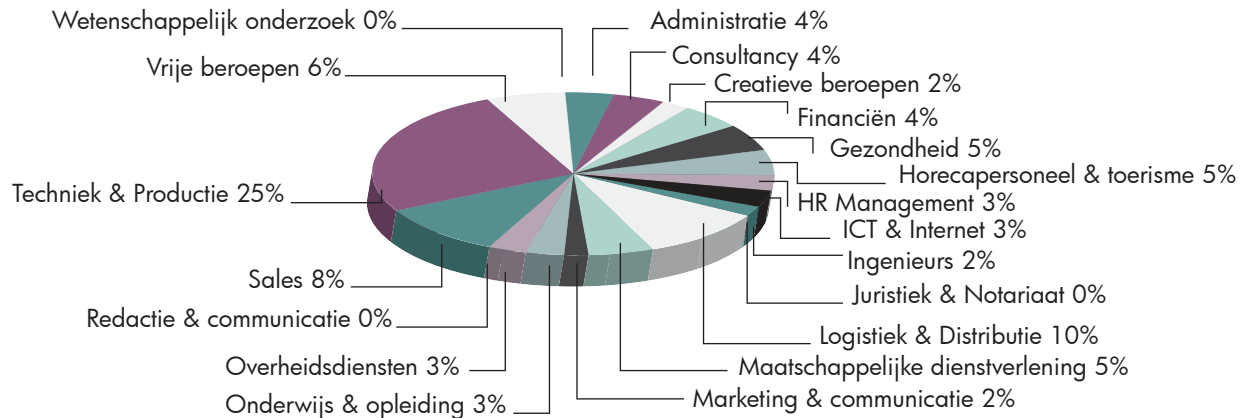
BESCHERMING

In samenwerking met Partena, het onafhankelijke sociaal secretariaat met aanwezigheid in heel België, deed Itinera een enquête over het eenheidsstatuut bij 1024 werkgevers. De ingestuurde antwoorden geven een representatief beeld van het werkgeverslandschap.

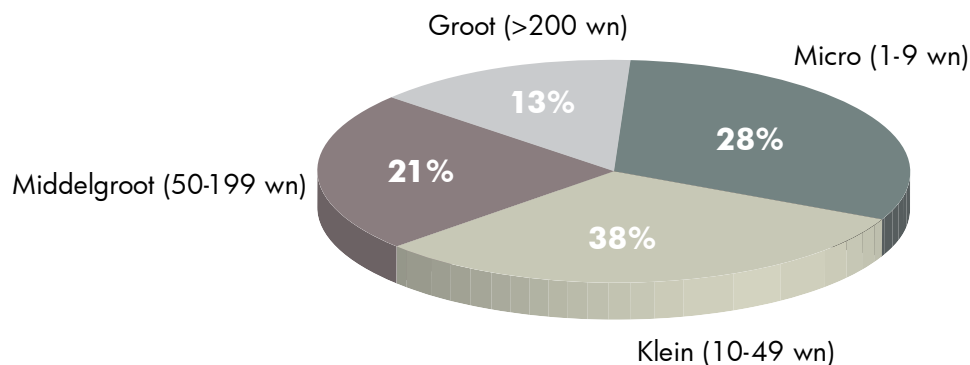
De resultaten van dit onderzoek vindt u op de volgende pagina's.

I. Algemene gegevens

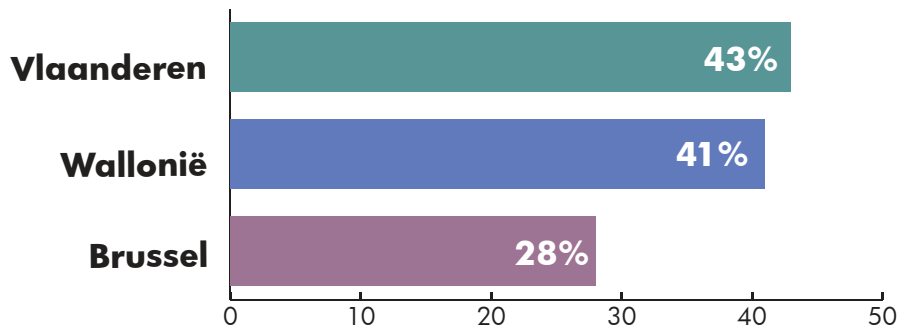
1. In welke sector is uw organisatie actief? (n=1024)



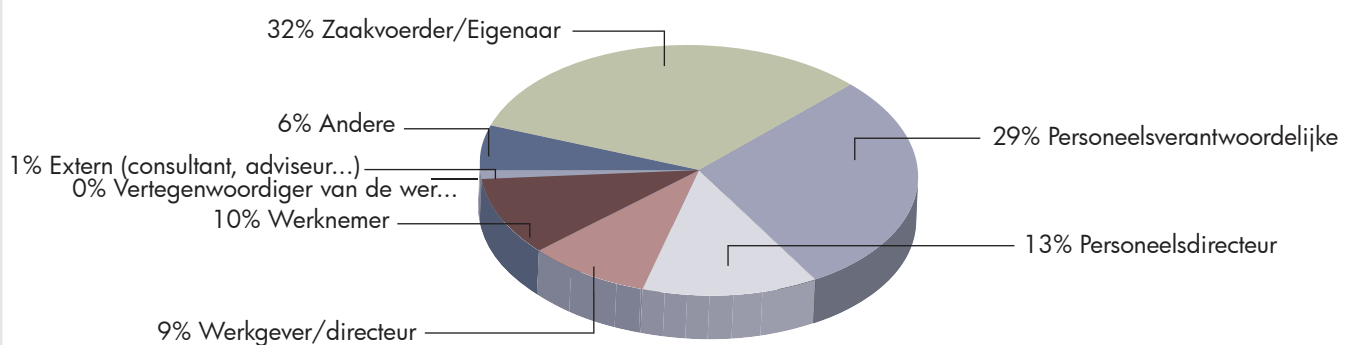
2. Hoe groot is uw organisatie in voltijdse equivalenten, (tijdelijke werknemers en uitzendwerknemers inbegrepen)?



3. Waar is uw organisatie gevestigd (hoofdzetel en vestigingen door elkaar)?

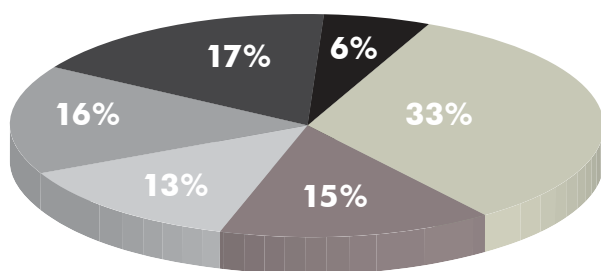


4. Wat is uw functie in uw organisatie?



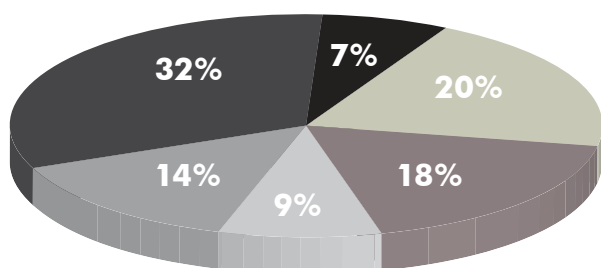
5. Wat is de verdeling, binnen uw organisatie, van arbeiders en bedienden (tijdelijke werknemers en uitzendwerknemers inbegrepen)?

Verdeling arbeiders



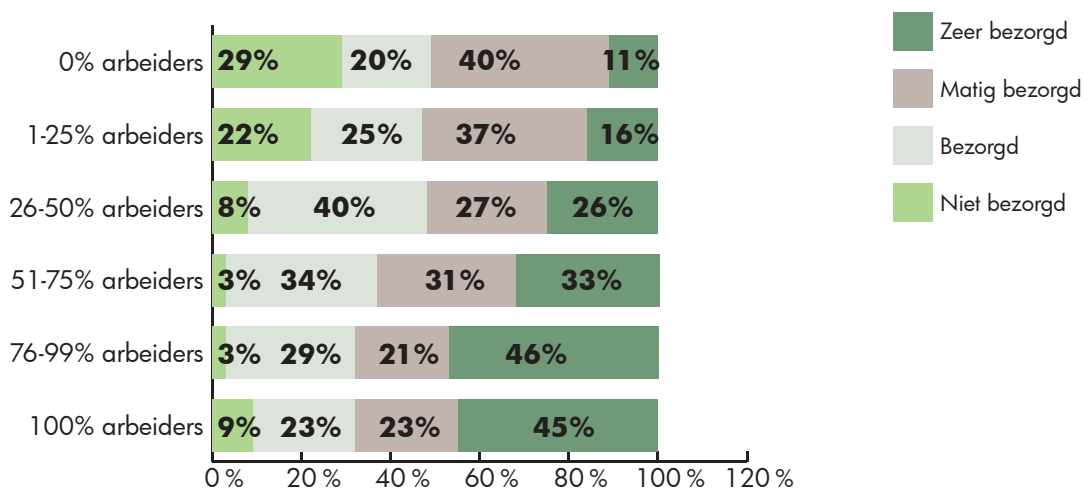
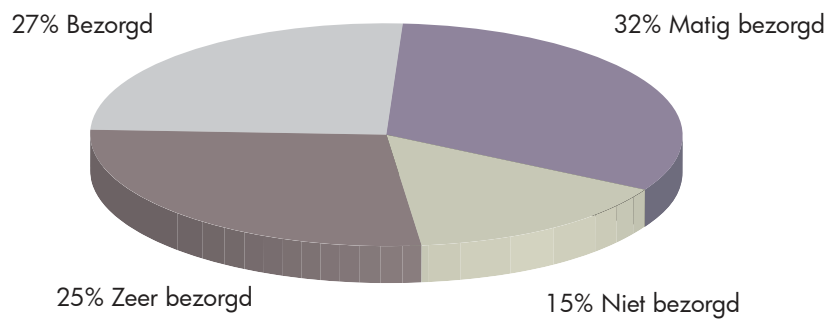
- Bedrijven met 0 % arbeiders
- Bedrijven met 1-25 % arbeiders
- Bedrijven met 26-50 % arbeiders
- Bedrijven met 51-75 % arbeiders
- Bedrijven met 76-99 % arbeiders
- Bedrijven met 100 % arbeiders

Verdeling bedienden

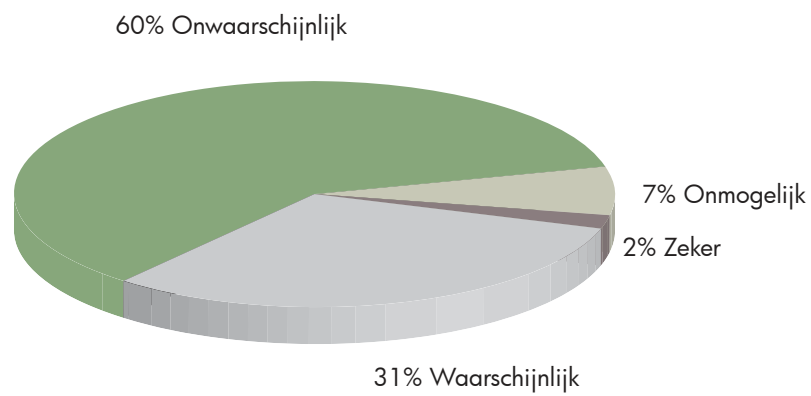


- Bedrijven met 0 % bedienden
- Bedrijven met 1-25 % bedienden
- Bedrijven met 26-50 % bedienden
- Bedrijven met 51-75 % bedienden
- Bedrijven met 76-99 % bedienden
- Bedrijven met 100 % bedienden

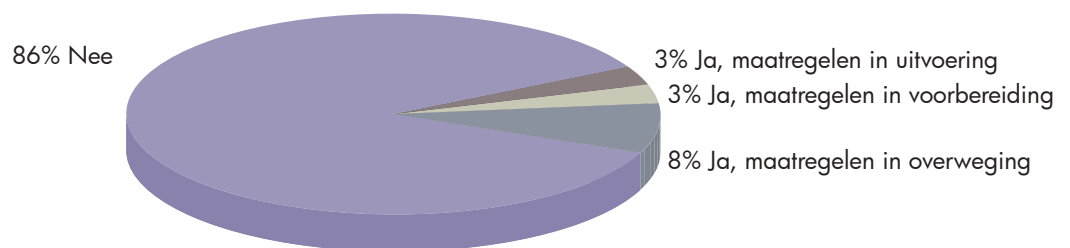
1. Hoe bezorgd bent u over de onzekerheid en de mogelijke uitkomst van de discussie over eengemaakte opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden?



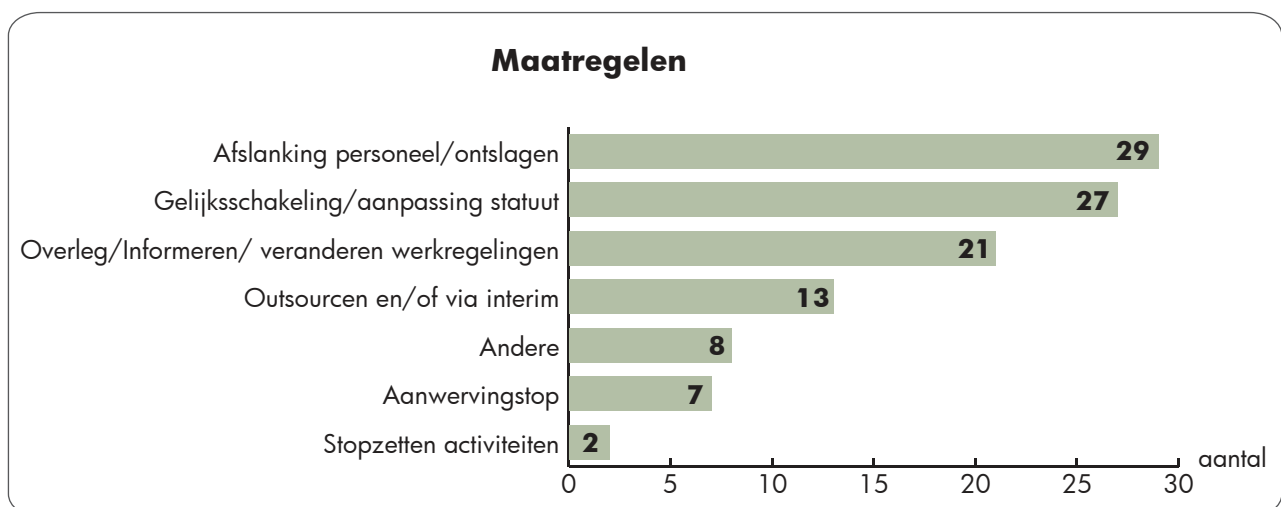
2. Hoe schat u de kans in dat vakbonden en werkgevers samen tot een werkbaar compromis over eengemaakte opzegtermijnen komen, zonder tussenkomst van de regering?



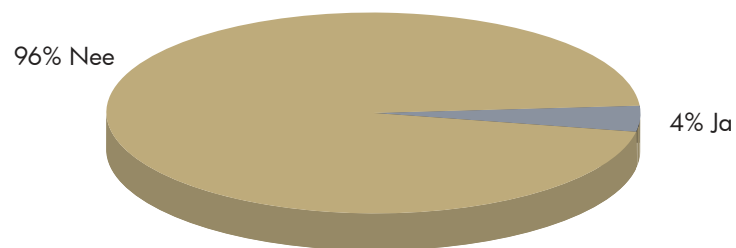
3a. Hebt u – gelet op de deadline van 8 juli 2013 – in uw organisatie , al maatregelen overwogen, getroffen en/of uitgevoerd die anticiperen op de verwachte verandering in het ontslagstatuut van arbeiders en bedienden?



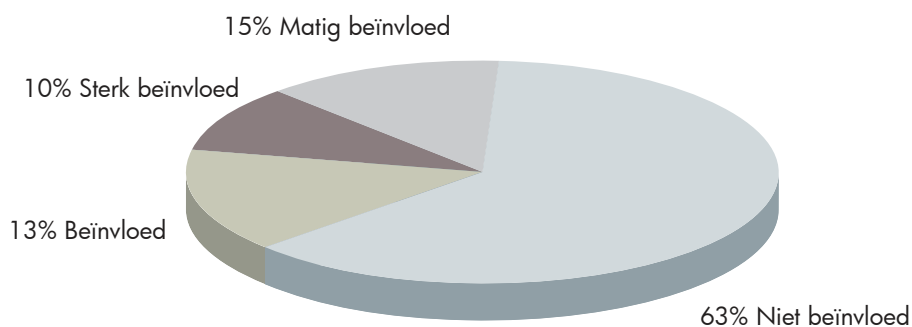
3b. Gelieve de maatregelen te beschrijven (n=108)



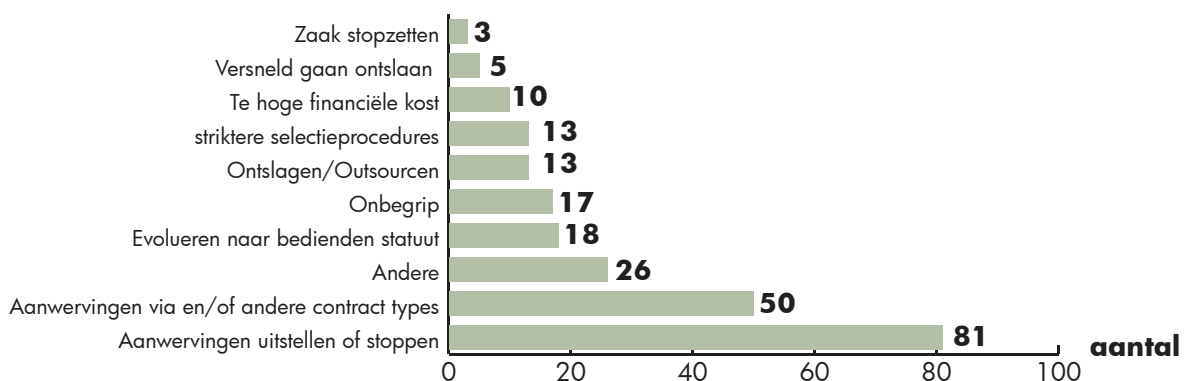
4. Is de problematiek van het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden in uw organisatie al het voorwerp (geweest) van syndicale eisen en/of van sociaal overleg?



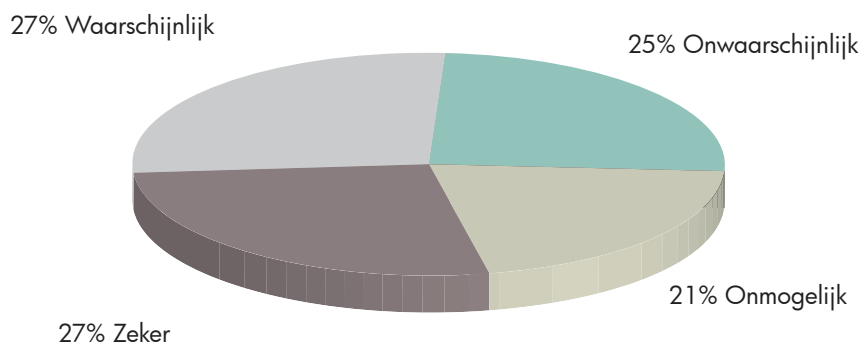
5a. Worden beslissingen – bijvoorbeeld inzake investeringen, aanwerving, outsourcing, uitzendarbeid, en dergelijke – in uw organisatie mede beïnvloed door de onzekere aankomende wijziging in het ontslagstatuut van arbeiders en bedienden?



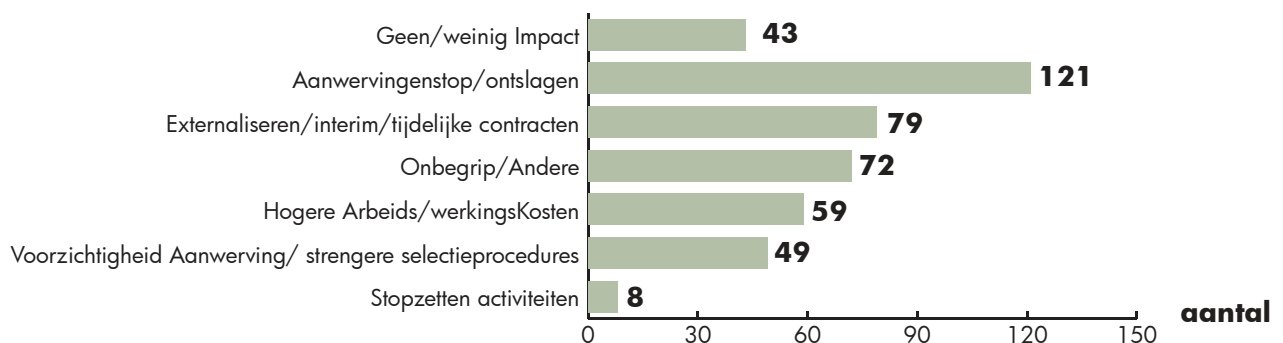
5b. Hoe worden deze beslissingen beïnvloed? (n=228)



6a. Als het eenheidsstatuut erin bestaat dat arbeiders dezelfde duurdere ontslagbescherming als bedienden krijgen, zal dit een impact hebben op de toekomstige werkgelegenheid in uw organisatie?








6b. Welke impact verwacht u? (n=438)



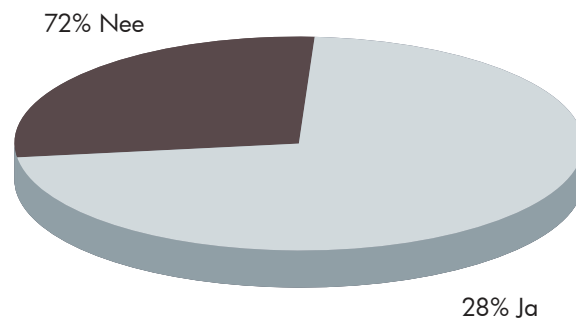
7. Wat zijn voor u de belangrijkste criteria voor de beoordeling van het eengemaakt ontslagstatuut voor arbeiders en bedienden?

Duid voor elk criterium het percentage van relevantie aan, met een schaal van 0-100%. De percentageverschillen duiden dus op verschillen in belangrijkheid tussen de criteria. 100% = totaal belangrijk. 0% = totaal onbelangrijk

Antwoord	Totaal	% van waarden	%
% Voorspelbaarheid en zekerheid	10366		14 %
% Eenvoud	14441		19 %
% Kost	32989		44 %
% Uniformiteit voor alle categorieën	10691		14 %
% Korte overgangsregeling	6308		8 %

III. Aanvullend pensioen

1. Heeft uw organisatie of sector een systeem van aanvullend pensioen met verschillende behandeling tussen arbeiders en bedienden?

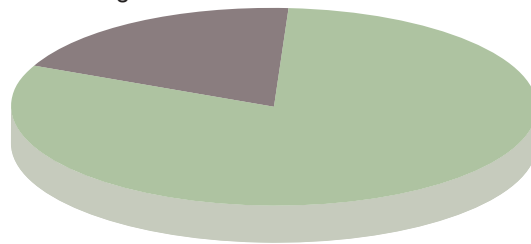


2. Welke oplossing voor gelijkschakeling van pensioenrechten is voor u het meest wenselijk? Rangschik oplossingen in dalende orde van aanvaardbaarheid: (1 = meest wenselijk, 4 = minst wenselijk)

Antwoord	Gewogen score	%
Optie D: Geen gelijkschakeling, maar differentiatie op basis van alternatieve functieclassificatie		38%
Optie C: Gelijkschakeling op een tussenniveau		28%
Optie A: Gelijkschakeling op het niveau van bedienden		18%
Optie B: Gelijkschakeling op het niveau van arbeiders		15%

3. Wat beschouwt u voor uw organisatie als het grootste risico en probleem:

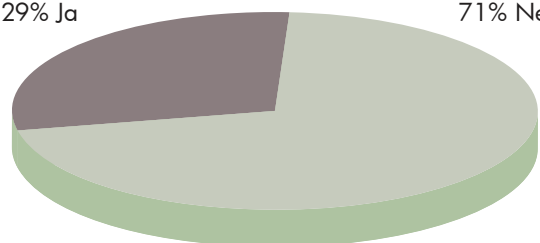
81% Het eenheidsstatuut in ontslag



19% De mogelijke gelijkstelling van pensioenrechten in aanvullend pensioen

4. Beïnvloedt de onzekerheid van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden de creatie, de criteria of de financiering van een aanvullend pensioen in uw organisatie of sector?

29% Ja






71% Nee

8. Hierbij vindt u voorstellen over de opzegging door de werkgever in de gelijkstelling van het ontslagstatuut tussen arbeiders en bedienden.

Rangschik de opties in dalende orde van
aanvaardbaarheid (1 = meest wenselijk, 3 = minst wenselijk).

(Elke respondent kon waarderingcijfers toekennen aan de antwoordmogelijkheden.
Ieder waarderingcijfer kon slechts éénmaal toegekend worden.)

Antwoord	Gewogen score	%
<p>Optie A</p> <p>Er komt geen uniforme wettelijke regeling maar alleen een onder- en bovengrens van opzegtermijnen, die bij onderhandeling moet gepreciseerd worden voor elke sector.</p>		36%
<p>Optie B</p> <p>-3 maanden voor een anciënniteit van minder dan 5 jaar, -zes maanden voor een anciënniteit tussen de 5 en de 7 jaar. -1 maand per jaar anciënniteit voor een anciënniteit van acht jaar en meer, zonder plafond.</p>		31%
<p>Optie C</p> <p>Minimale periode van twee maanden, na de proeftijd, ongeacht de anciënniteit. Daarna halve maand opzeg per jaar anciënniteit boven de 5 jaar, met een maximum van 6 maanden. Aanvullend budget van halve maand per jaar anciënniteit, met een maximum van 6 maanden, dat alleen kan besteed worden voor de ontslagen werknemer naar nieuw werk te begeleiden. De besteding van het restbudget wordt bij collectief overleg op sectorniveau bepaald: op individuele loopbaanrekening, in fonds voor collectieve ontslagen, terug naar de werkgever, etc</p>		33%