*V.U. Bart de Crock – Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel*6/9/21

Enquete Eisenbundel PC 226

|  |  |
| --- | --- |
| Respons  | 125 participaties |
| Invulling loonmarge | Directe loonsverhoging : 61 % | Andere maatregelen : 22 % | Combinatie : 17 % |
|  | Via een %, voor iedereen gelijk : 54% | Via een bedrag, gelijk voor iedereen : 29 % |  |
|  | Voorkeur verhoging brutolonen : 55 % | Via nettoloon of netto maatregelen : 28 % + 14% (andere voordelen: fitslease, hospitalisatieverzekering, écocheques,… |
| Aanvullende voordelen vanuit Fonds | Verhoging van de sectorale aanvulling bij landingsbanen : 51 % |  |  |
| Mobiliteit | Verhoging WG bijdrage eigen vervoer: 60% | Toekenning van een mobiliteitsbudget: 23 % | Verhogen fietsvergoeding: 19%  |
| Kwalitatieve aspecten | Verhogen anciënniteitsverlof : 27 % | Invoering ADV voor oudere wn : 23 % | Verminderen werkdruk : 20 % |
|  | Invoering en/of verbetering telewerk (bedienden) : 9 % | Loopbaansparen : 7 % |  |
| Mogelijke interesse landingsbanen 55+ | 67 % (65 respondenten) | 46 % geeft echter aan dat dit financieel NIET haalbaar is |  |
| Veel contracten van bepaalde duur in de bedrijven?Veel interim ? | 41 % neen 42 % ja50 % neen 44 % ja | (noot : tijdens COVID en periode TW!) |  |
| Syndicale activiteiten | 23 % is vragende partij voor meer dagen voor syndicale vorming | 33 % is vragende partij voor een verbetering van de CAO inzake de syndicale afvaardiging |  |
| Vorming | 57 % geeft aan voldoende vormingsmogelijkheden te hebben43 % geeft een onvoldoende | 24 % geeft aan dat het vormingsaanbod kwalitatief is en 24% is vraag voor meer opleidingen op maat | 37 % geeft aan dat het vormingsaanbod voldoet om de job te blijven uitoefenen |
|  |  | 28 % geeft aan dat het beter kan, meer op maat van de job |
| Groeikansen | Te weinig of geen : 53 % |  |  |
| Digitalisering | 82 % antwoord dat dit geen bedreiging vormt voor de job |  |  |
| COVID : Consumptiecheques | 81 % stelt dat het bedrijf het goed deed en vraagt 500 € | 12 % is akkoord met < 500 € | 6 % stelt dat zijn/haar bedrijf te lijden had onder de pandemie en stelt dat er geen CS moeten gegeven worden |

**Opmerkingen :**

* Te hoge flexibiliteit verwacht (FT bereikbaarheid), hoge werkdruk, (begeleidende maatregelen-) uitstapregeling
* Reiskostenvergoedingen
* Compensatie voor werknemers die geen bedrijfswagen hebben, gezien de almaar stijgende brandstofprijzen/transportkosten
* Carpoolen motiveren
* Vergoeding voor telewerk
* Fietsvergoeding / fietslease, korting op smartphone, cafetariaplan
* Vele bedrijven niet/moeilijk bereikbaar met OV en/of fiets
* thuiswerk
* Aanvullende vergoeding igv ziekte
* Bonussen
* 0,4 % is te weinig
* Hogere spanning in barema’s om promotie interessanter te maken
* Mogelijkheid om meer verlofdagen over te kunnen dragen naar volgend jaar
* SA in kleine bedrijven
* Meer syndicaal verlof voor afgevaardigden OR/CPBW
* Goed opgeleide afgevaardigden
* Corona : verhoging werkdruk / omzet in bedrijven : compensatie is er al in sommige bedrijven maar in andere nog niet of wordt geweigerd
* Echte anciënniteit ipv. “fictieve” (die minder is)
* Waarborg van inkomen bij (langdurige-) ziekte
* Behoud SWT
* Registratie uren, glijtijden
* Beperking aantal overuren na een bepaalde anciënniteit / leeftijd