

Wanneer kan ik
op pensioen?

Moet ik lijfrente
nemen of kapitaal?

Hoeveel
pensioenpijlers
zijn er?

Betaal ik niet
teveel belastingen
op mijn pensioen?

Kan ik bijsparen voor
mijn pensioen en is
het de moeite?

Werken na je pensioen
of je pensioen
uitstellen?

**ANTWOORD
OP AL DEZE
VRAGEN ?**

**NCK STUDIEDAG,
VRIJDAG 20 APRIL 2018, BRUSSEL**



INHOUD

2

De NCK hekelt het regressieve loonbeleid dat gevoerd wordt tegenover kaderleden en meer bepaald tegenover jonge kaderleden.

3

In Memoriam Michel Baudoux.

4

Bedrijfswagens.

6

Vragen bij uw pensioen ?

7

Toepassing van de wet Renault, een praktische casestudie in de banksector.

10

Voordelen voor onze leden onder het vergrootglas.

12

De regeringspartijen in het sociale debat.

15

Juist of fout: Als oudere werkloze een job aanvaarden die minder goed betaald is dan je vorige job, is gevaarlijk.

16

Informatie en feiten van de NCK.

De NCK hekelt het regressieve loonbeleid dat gevoerd wordt tegenover kaderleden en meer bepaald tegenover jonge kaderleden.

DOOR ROLAND GLIBERT, algemeen afgevaardigde NCK.

We merken in het algemeen dat de salarissen die worden aangeboden aan de huidige generatie beginnende kaderleden niet meer overeenstemmen met wat de vorige generatie verdiende. Het loon van een kaderlid laat niet langer toe om de dromen die men heeft waar te maken. Over het algemeen komen ouders die de vroegere tijden wel nog meemaakten hen te hulp. Maar dergelijke afhankelijkheid is natuurlijk abnormaal voor een kaderlid.

De NCK heeft deze terugval in de lonen gekwantificeerd over een periode van 30 jaar, vanaf de eerste maandelijkse vergoeding na de aanwerving van ingenieurs. Er werd gekozen voor ingenieurs als representatieve steekproef voor kaderleden aangezien we hier beschikken over gegevens van FABI- en KVIV over beginnerssalarissen van deze categorie. Deze twee organisaties voeren jaarlijks een salarisenquête uit en geven salarisindicaties voor startende ingenieurs. We kozen er voor de mediane aanwervingslonen te gebruiken voor onze analyse. De gezondheidsindex werd gebruikt om de maandelijkse inkomsten herrekend naar 2014 (in euro) weer te geven.

Gegevens verzameld en bijgewerkt van 1985 tot 2014 werden grafisch weergegeven in de onderstaande figuur.

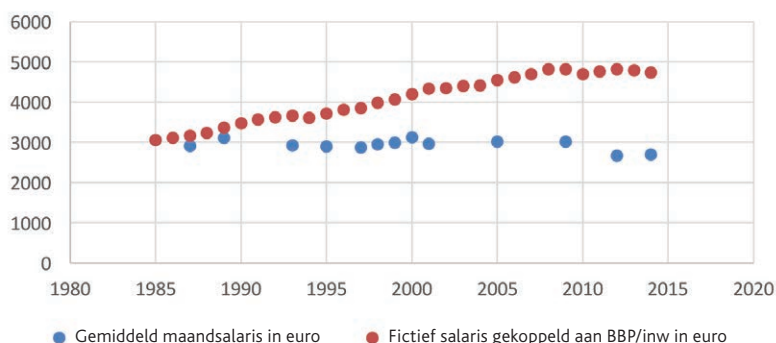
De figuur laat zien dat de lonen bij aanwerving over een periode van ongeveer

30 jaar met 12% afgenomen zijn. Deze daling kan men vaststellen vanaf 2009, de aanvang van de financiële crisis. Gedurende de jaren die hieraan voorafgingen waren de lonen min of meer stabiel.

Belangrijk was tevens te controleren of dit loonbeleid economisch verantwoord was. Om dat te doen hebben we gekeken naar de evolutie van wat de eerste maandelijkse vergoeding van 1985 zou zijn als deze gekoppeld zou zijn aan het BBP per capita in België. Ter herinnering, het BBP is een internationale referentie die de toename (of afname) van de economische activiteit van het land weerspiegelt. Het berekent de jaarlijkse variatie uitgedrukt in constante dollars.

Bijgaande figuur toont de evolutie van dit fictieve stabiele salaris, dat het gevolg had moeten zijn van de toename van de rijkdom van het land.

Evolutie van de salarissen van startende ingenieurs (réel, fictif PIB).



Tussen 1985 en 2014, een periode van 29 jaar, zou het salaris van een junior ingenieur met 54% moeten gestegen zijn op basis van een evenwichtige verdeling van de welvaarts groei van het land. Vandaag is dit echter niet zo. De levensstandaard van jonge ingenieurs is daarentegen in ongeveer 30 jaar met 12% gedaald. Zij hebben dus niet mee geprofiteerd van de welvaartsstijging in het land.

Deze evolutie is des te merkwaardiger daar de ingenieur een sleutelfiguur is in het soepel verlopen van onze economie en haar ontwikkeling, en dus een sterke onderhandelingspositie heeft.

Dit wordt geïllustreerd door de uitsplitsing van het Belgische BBP per sector:

- Diensten: 78% (2013)
- Industrie: 21% (2013)
- Landbouw: 1% (2013)

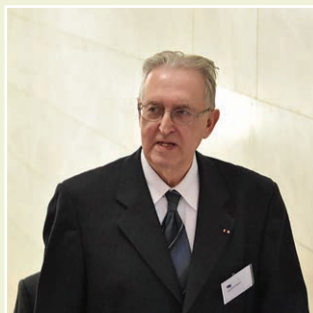
Ons land heeft een tekort aan ingenieurs, wat reeds duidelijk is als men nog maar de niet ingevulde vacatures raadpleegt. Om inschrijvingen voor de studies aan te moedigen, heeft het Vlaamse Gewest zelfs het toelatingsexamen voor burgerlijk ingenieur geëlimineerd, bij de Franstalige universiteiten is dit wel nog van toepassing.

Het gekwantificeerde rapport voor jonge professionele ingenieurs kan worden geëxtrapoleerd naar alle jonge kaderleden die de arbeidsmarkt betreden. Zelfs met diploma's hebben kaderleden de grootste moeilijkheden om een baan te vinden. En wanneer ze een baan te pakken krijgen, zijn er vaak laagbetaalde stages en moeilijke financiële omstandigheden die er aan voorafgaan. Deze slechte start aan het begin van de professionele carrière blijft tevens voortduren gedurende de gehele loopbaan van het kaderlid. Een verdubbeling van het salaris van de ingenieur of het kaderlid na 10 jaar carrière, wat destijds een ongeschreven regel was, is nu een droom geworden. Daarbij komt dan ook nog dat men kaderleden aan de kant zet op het einde van hun loopbaan wegens te duur. Al dan niet komt men in de werkloosheid met bedrijfstoeslag terecht, of wordt men verplicht deeltijds te werken of te veranderen van statuut (zelfstandige).

De NCK hekelt deze voorwaarden die van toepassing zijn op kaderleden en meer specifiek op jongeren die het actieve leven instappen. Ze kaart de essentiële rol aan die kaderleden spelen binnen de economie en vraagt aan de economische actoren rekening te houden met hun verwachtingen en hun behoeftigheden.

IN MEMORIAM

MICHEL BAUDOUX



Onze voormalige voorzitter, ondervoorzitter, en sinds 2016 onze politieke adviseur, heeft ons verlaten op 1 december 2017, als gevolg van een slepende ziekte die hij waardig tegemoet trad. Tot op het einde heeft hij zich actief bezig gehouden met de evolutie van de NCK.

Michel en de NCK delen een lange geschiedenis. Lid sinds 1987 was hij gedurende 10 jaar afgevaardigde van de ondernemingsraad bij Fortis bank (nu BNP Parisbas Fortis), waar hij mee de bezieler was bij de oprichting van de NCK kadervereniging. Hij was Nationaal Voorzitter van de NCK van 2000 tot 2008, de statutair maximaal toegestane termijn, en vervolgens Ondervoorzitter van 2013 tot 2017.

Op het eind van zijn voorzitterschap, dat hij met veel succes heeft geleid, benoemde de algemene vergadering die zijn mandaat beëindigde hem met unanimité tot Erevoorzitter van de Nationale Confederatie van Kaderleden. Een titel die hij met de gebruikelijke humor accepteerde, toen hij zei dat dat zonder twijfel zijn grafschrift zou verfraaien.

Op professioneel vlak volgde hij eerst een internationale bank-carrière in het domein van de kredietverlening als Senior Loan Officer, en vervolgens in internationale betrekkingen als verantwoordelijke van Sub-Saharisch Afrika, Israël en Palestina. Hij nam tevens het voorzitterschap van de Belgische Federatie voor het Bankwezen waar, en was sinds 2010 de Europese vertegenwoordiger en penningmeester van de Europese federatie voor kredietverlening – de FECEC.

Het netwerk van contacten dat hij vormde tijdens zijn professionele carrière, stelde hij steeds ten dienste van de NCK. Zo wist hij het aantal politieke en economische contacten te vermenigvuldigen om de NCK bekend te maken en om haar volledige erkenning in de sociale dialoog te verkrijgen.

Bij de NCK waardeerden we zijn analytische geest, zijn creatieve wijze om problemen op te lossen en zijn vriendelijkheid die hij wist over te dragen op de omgeving. Bovendien aarzde hij nooit om de vele taken van de NCK op zich te nemen: of het nu over het organiseren van de komst van de premier op de algemene vergadering was, om een presentatie te geven, of wanneer het was om een artikel te schrijven voor Kaderinfo, Michel was iemand op wiens toezeggingen je steeds kon rekenen. Hij was ook iemand met een fijn oog voor mensen en menselijke verhoudingen, en liet een vriendendienst nooit onbeantwoord.

Zijn discretie, integriteit en respect voor de medemens waren spreekwoordelijk.

Al deze bezigheden beletten hem niet om geïnteresseerd te zijn in muziek en esthetiek, waarvoor hij zelfs cursussen kwam volgen in Brussel, en om met plezier op zijn 5 kleinkinderen te passen, die zijn grote trots waren.

Het wegvallen van Michel laat een grote leegte achter bij de NCK. We zullen proberen het zo goed mogelijk in te vullen en een voorbeeld te nemen aan zijn toewijding en efficiëntie.

De NCK betuigt haar oprechte medeleven aan zijn vrouw, kinderen en kleinkinderen.

BEDRIJFSWAGENS

DOOR PHILIPPE HENDRICKX, Voorzitter van de Belgische federatie voor energie.

Bedrijfswagens staan reeds enkele maanden in de schijnwerper van de media.

De federale maatregel van het "mobili-teitsbudget", ook wel "Cash for Car" ge-naamd zit momenteel bij de Raad Van State voor advies. Meer specifieke mo-daliteiten worden verwacht begin 2018.

De VUB publiceerde onlangs een studie met een schatting wat bedrijfswagens zouden kosten aan de fiscus.

In Trends Tendances van 9 november 2017 was er een interview te lezen met Miel Horsten, Voorzitter van Renta, de Belgische federatie voor wagenverhuur, in het artikel "Wat is de toekomst voor de bedrijfswagens".

In dit stadium is het noodzakelijk naar het verleden te kijken om na te gaan wanneer het systeem van bedrijfswa-gens is ontstaan.

Om te beginnen genieten zelfstandigen reeds lang het voordeel hun wagen op de zaak te kunnen zetten waarbij ze, in-dien nodig, een percentage van het pro-fessioneel/privé gebruik kunnen aange-ven.

Voor werknemers bestonden er in de jaren tachtig reeds systemen voor be-drijfswagens, waarvan het gebruik ge-koppeld was aan een minimumaan-tal professionele kilometers (tussen de 5.000 en de 10.000 km per jaar). Men kon echter nog niet echt spreken over de "salariswagens", aangezien deze sys-temen nog niet van toepassing waren op alle werknemers, specifiek niet op alle kaderleden.

Hierbij mag niet vergeten worden dat de Nationale Confederatie voor Kader-leden in de jaren zestig geboren werd als reactie op de her-plafonnering van de sociale bijdragen. Daarvoor waren er slechts sociale bijdragen verschuldigd tot een bepaald salarisplanfond, iets wat toen consistent was met de werk-loosheidsverzekering- en pensioens-verzekeringssystemen (legaal pensioen),

waarvan de voordelen geplafonneerd waren: zowel bijdragen als uitkeringen waren bijgevolg geplafonneerd. Het ge-volg van de herplafonnering (bijdragen werden niet meer geplafonneerd, uitke-ringen wél) was een steeds groter wor-dende kloof tussen werkloosheids- en pensioenuitkering en de reële lonen van kaderleden. Feitelijk wat men noemt de "socialezekerheidsuitkering vs. sociale bijdragen" ratio.

De herplafonnering is nu vooral terug te vinden in 2 bedragen waarboven de patronale en persoonlijke bijdragen niet méér rechten op werkloosheidsuitke-ring, noch pensioen openen. Respec-tievelijk 65% van het laatstverdiende brutoloon, gelimiteerd op 2619,09 € voor werkloosheidsuitkering en 65% van het jaarlijkse loon gelimiteerd op 54.648,70 € voor het pensioen. Het ge-volg van de herplafonnering sinds de ja-ren 60 was een aanzienlijke verhoging van de loonkost voor de werkgever en een vermindering in socialezekerheids-uitkeringen voor de hogere salarissen in deze twee sectoren, zeker voor kaderle-den.

De werkgevers die geconfronteerd wer-den met vragen tot legitieme loonsver-hoging én met de sterke stijging van de loonkost, ontwikkelden dus alternatieve systemen om een bezoldiging te kunnen uitkeren.

De meest emblematische waren de tweede pensioen pijler, met als doel de plafonnering van het legale pensi-oen te compenseren, én de invoering van de bedrijfswagens, die toelieten de verplaatsingskosten van de betrok-ken werknemers te drukken en zo een hoger nettoloon over te houden. Nie-mand ontkent dat België een van de hoogste spaardeposito's van de OE-SO-landen heeft. Dit spaargedrag is een rechtstreeks gevolg van de angst voor werkloosheid en van de geplafonneerde

uitkeringen die in tegenstelling tot an-dere landen een aanzienlijke daling van de inkomsten betekent voor wie er be-roep moet op doen.

Het ontwikkelen van het systeem van bedrijfswagens is dan ook terug te vin-den in de evolutie van de organisatie van heel wat bedrijven tijdens de jaren negentig (bank-, chemie-, farmaceuti-sche-, gas en elektriciteit-, petroleum en de staalsector). Die ondernemingen werden geconfronteerd met de inhe-rente verhoging van hun loonkost die voortvloeide uit de eerste herstructu-reringen en waar kaderleden de eerste slachtoffers en bevoordeelden van wa-ren. Slachtoffers voor diegenen die ont-slagen werden, bevoordeelden voor die kaderleden die konden genieten van een bedrijfswagen en hun functie zagen evolueren naar leidinggevende over ver-schillende locaties met de noodzaak tot veel verplaatsingen. In het midden van de jaren 90 verschenen ook bedrijfswa-gens die verleend werden aan alle ka-dierleden in de betrokken bedrijven.

Sinds enkele jaren worden bedrijfswa-gens regelmatig bekritiseerd op een kortzichtige wijze, zonder rekening te houden met de redenen van hun be-staan en zonder het dossier op objectie-ve wijze te benaderen.

De studies van de VUB, deze van de OESO of van Greenpeace in het recen-te verleden zetten die tendens van intel-lectuele oneerlijkheid verder.

Een selectie:

Bedrijfswagens zouden verantwoor-delijk zijn voor de vele files. Fout, be-drijfswagens representeren ongeveer 10-12% van het volledige wagenpark (5.669.764 wagens in 2016, bron: FE-BIAC) en 15% als het aantal kilometers in rekening wordt gehouden. Ze wegen dus voor slechts 15% van de files door. Het is niet aangetoond dat hun afschaf-

fing voor minder files zou zorgen, zeker niet in de afwezigheid van geloofwaardige alternatieven.

De fiscus zou ongeveer 2 miljard euro inkomsten per jaar verliezen. Dit is eveneens fout, want zoals eerder vermeld dragen bedrijfswagens wel degelijk bij aan de staatskas. Algemeen kan gesteld worden dat het wagenpark in 2015 ca. 16,8 miljard aan de Belgische staat heeft bijgedragen door middel van diverse fiscale inkomsten die variëren rond de 2963 € per wagen per jaar (bron: FEBIAC).

Volgens de studie van de VUB, zouden er, laag geschat, 625.000 bedrijfswagens zijn, wat neerkomt op 2 miljard minder inkomsten per jaar voor de staat! Nog volgens diezelfde studie zou de overheid per jaar 3500 € verliezen per bedrijfswagen. Deze schatting is het verschil tussen de geïnde belastingen en taxes binnen het systeem van bedrijfswagens en de belastingen die geïnd zouden worden indien hetzelfde bedrag uitgekeerd zou worden als loon. Het grootste probleem van deze studie is dat het verschil in belastingen enkel berekend wordt op loonniveau, waarbij men opzettelijk vergeten is dat op de aankoop van de wagen, de brandstof, het onderhoud en reparaties ook btw verrekend wordt, gebonden aan de economische activiteit van de sector. Kortom, dit is slechts een gedeeltelijke waarheid, om niet te zeggen een eenzijdige.

Bedrijfswagens zouden ook meer vervuilen dan de andere. Fout, bedrijfswagens zijn steeds de nieuwere modellen in het wagenpark, het is dus het tegenovergestelde. Hypothese: schaf bedrijfswagens af en vervang ze door privéwagens die gemiddelde karakteristieken van het wagenpark hebben. De gevolgen zouden er als volgt uitzien (bron: FEBIAC):

- 75% van bedrijfswagens vervangen: + 8% NO_x en + 40% fijn stof.
- 100% van de bedrijfswagens die vervangen worden: + 44% NO_x en + 84% fijn stof.

Om de problematiek van diesel aan te kaarten heeft de NCK geantwoord op het energiepact van juni. Op de vragen omtrent transport denken wij dat er een elektrificatie van het transport nood-



zakelijk zal zijn tot 75% om het doel van 80% minder broeikasgasuitstoot in 2050 te kunnen bereiken. We bemerken eveneens dat de elektriciteitssector momenteel nog ver verwijderd is deze stroombehoefte volledig te kunnen inwilligen.

Hoewel een elektrische wagen ongeveer 8 ton CO₂-equivalent en een wagen met verbrandingsmotor ongeveer 22 ton CO₂-equivalent produceert (met een levensduur van de batterij van 150.000 km op tien jaar, bron: Milieuagentschap en energiecontrole Frankrijk), brengt de cyclus van productie/recyclage van de lithiumbatterijen nog op te lossen milieuproblemen met zich mee indien België 1.000.000 elektrische wagens tegen 2020-2025 wil hebben.

We denken dat andere brandstoffen sneller diesel en benzine kunnen vervangen en we denken daarbij ook aan CNG, dat het voordeel heeft geen fijnstof uit te stoten en toch de CO₂-emissie te verlagen. De voordelen zijn als volgt:

- 95% minder fijnstof (idem voor elektrische wagens, cf. studie van de VUB 2013 "Environmental performance of electric vehicles, a life system approach")
- 30% minder CO₂
- 10 tot 12% goedkoper dan diesel en 30% goedkoper dan benzine.

Wat de mobiliteit aanbelangt is het noodzakelijk de kop niet in het zand te steken. Voor Brussel, in de onderstelling dat het geld en de infrastructuur onmiddellijk beschikbaar zouden zijn (RER, STIB, parking), zou slechts 1 ver-

plaatsing op 2 gedekt kunnen worden door het openbaar vervoer (vandaag 10%). Het individuele transport (wagen, vrachtwagen) blijft een economische noodzakelijkheid, wat niet door iedereen gesmaakt wordt.

Om de vervuilingproblematiek op te lossen dient men dus snel de bestaande wagens te vervangen door CNG-, hybride- en uiteindelijk elektrische wagens. De huidige politiek om de circulatie van wagens aan banden te leggen is geen goede politiek. Het is de verbetering van de wagens die prioriteit moet zijn. In die context heeft de bedrijfswagen-vloot een rol te spelen en is het Cash for Cars geen oplossing voor het probleem.

Ten slotte is het systeem volgens het ideologische discours van sommigen er een voor de rijken. Dit is echter een populistisch discours gebaseerd op jaloezie van diegenen die er geen voordeel uit halen. Het jonge kaderlid dat tussen de 1500 en de 1800 euro netto verdient is niet rijk, noch de veertiger die tussen de 2500 en de 3000 euro netto per maand verdient. Vandaag de dag leunen de salarissen van de publieke sector zeer dicht aan bij deze uit de private sector en het verschil verantwoordt ook niet meer de garantie op werk aan de ene kant, noch het risico op ontslag aan de andere kant. Zeker wanneer de sociale bijdragen van kaderleden in de private sector hun niet toelaten hetzelfde legaal pensioen op te bouwen, terwijl het net deze hoge bijdragen zijn die vaak de grond vormen van een vroegtijdig ontslag.

VRAGEN BIJ UW PENSIOEN ?

NCK GEEFT U DE ANTWOORDEN EN MEER !

Uit een bevraging bij zijn leden leert NCK dat het pensioen één van de grootste zorgen is voor de kaderleden.

Niet verwonderlijk, als je weet dat er voor de berekening van het wettelijk pensioen een loonplafond wordt toegepast, dat een stuk lager ligt van het gemiddelde loon van een kaderlid.

Een ander moeilijk punt zijn de extra beperkingen aan het wettelijk pensioen voor hen die deeltijds werken. Ook met een loon boven het berekeningsplafond lever je pensioen in. Eén van de strijdpunten van NCK.

Daarnaast vragen kaderleden zich af wanneer ze op pensioen kunnen gaan. Het is er bepaald niet eenvoudiger op geworden: Zowel vervroegd pensioen als brugpensioen werden de voorbije jaren gewijzigd.

Soms zijn er special regelingen, waar bij kaderleden en andere werknemers een lager loon uitbetaald krijgen tot aan hun pensioen en dan vrijgesteld zijn van dienst.

Sommigen, die nog maar recent lid zijn van de NCK, hebben nog geen duidelijke informatie over de verschillende pensioenpijlers. Hoeveel pijlers zijn er ? Twee, drie, vier ? En zou dat veranderen als je ambtenaar zou worden of zelfstandige ?

Je kan ook bijsparen voor je pensioen. Het individueel pensioensparen (één van de pijlers) kennen we allang. Recentelijk werd hier meer vrijheid gecreëerd.

Maar er is meer: Het is steeds mogelijk geweest bij te sparen in je wettelijk pensioen, tot 10 jaar na de datum van je afstuderen. De huidige regering wil de mogelijkheid creëren om bij te sparen tot op het einde van je carrière. Gedurende een overgangsperiode van enkele jaren zou dit zeer voordelig kunnen zijn.

Anderzijds is er wel de eigenaardigheid dat sommige mensen met een laag pensioen hun netto pensioen niet zien stijgen wanneer ze bijsparen. We willen ook hier opheldering geven.

Een belangrijk verschil tussen kaderleden/werknemers enerzijds en zelfstandigen anderzijds is dat de laatsten zelf kunnen bepalen welk deel van hun loonmassa omgezet wordt in aanvullend pensioen, rekening houdend met een aantal wettelijke plafonds: Een jaarlijks plafond enerzijds, het plafond dat overeenkomt met de 80 % regel anderzijds. Bij werknemers is het de werkgever die beslist welk percentage van de loonmassa wordt omgezet in aanvullend pensioen. Er zijn uitzonderingen, maar meestal ligt dit percentage beduidend lager dan het wettelijke maximum.

Op vraag van NCK heeft deze regering gepland om ook de werknemer de mogelijkheid te bieden bij te sparen in zijn tweede pijler.

Wanneer je tenslotte op pensioen gaat, blijft de vraag of je je pensioen het best in kapitaal omzet of het best in rente. Er schijnen trouwens twee manieren te bestaan om een pensioenkapitaal in rente om te zetten.

Verder zijn er natuurlijk heel wat ideeën om het pensioen van de kaderleden te verbeteren. NCK staat klaar om voorstellen bij de overheid te verdedigen.

Op vrijdag 20 april kunt U deelnemen aan de NCK pensioenconferentie, Zaal De Markten, Oude Graanmarkt 5, 1000 Brussel, van 9.00 tot 17.00 uur.

Inschrijven: info@nck-cnc.be met vermelding pensioenconferentie NL of conference pensions F. Deze conferentie zal gratis zijn voor onze leden, voor niet leden wordt een bijdrage gevraagd van 125 euro op onze bankrekening.

Het NCK pensioenteam

TOEPASSING VAN DE WET RENAULT, EEN PRAKTISCHE CASESTUDIE IN DE BANKSECTOR

DOOR PIERRE PIRSON, *Franstalig ondervoorzitter NCK.*

Dit artikel, waarvan hier het eerste deel, is een extract uit mijn eindwerk over de toepassingen van de wet Renault, geschreven in het kader van een jaar universitaire studies in human resources management. Het werk werd als beste van de klas onthaald en ik heb dan ook de eer gehad een grote onderscheiding met felicitaties van de jury te mogen ontvangen. Dit heeft me ertoe aangezet de inhoud ervan te delen en om in de toekomst mijn hulp aan te bieden aan de kaderverenigingen en leden van de NCK die geconfronteerd worden met een gelijkaardige problematiek.

In wat volgt, herneem ik enkele elementen van mijn werk die me interessant en pertinent lijken om te delen. Het gaat in geen enkel geval om het volledige verhaal, noch om de wettelijke omkadering. Geïnteresseerden kunnen me uiteraard persoonlijk contacteren (pierre.pirson@nck-cnc.be).

WAAROM KIEZEN VOOR DE WET RENAULT ALS EINDWERK?

Als houder van een ingenieursdiploma en van een master in bedrijfsbeheer, had ik reeds ervaring opgedaan in het sociaal overleg aangezien ik verkozen ben geweest bij de sociale verkiezingen van 1995 (sector van de openbare kredietinstellingen) en in 2004 (sector van de ANPCB). Daarna ben ik verkozen bij de sociale verkiezingen van 2016 bij ING. Gemotiveerd door het grote aantal voorkeursstemmen op mijn naam vroeg ik me af hoe ik mijn competenties verder kon ontwikkelen in mijn rol als vertegenwoordiger.

Een klassieke kritiek van de directies is dat hun gesprekspartners niet voldoende gevormd zijn en dat ze sommige behandelde onderwerpen niet geheel meester zijn. Als reactie ging mijn keuze uit naar een aanvullend jaar studie, relevant voor de tegenpartij in het sociaal overleg: de human resources. Het diploma is typisch het aanbevolen diploma indien iemand directeur van HR wil worden in een bedrijf (in het Engels: "Executive Master in Human Resources").

Tijdens het academiejaar werd het plan Renault bij ING op gang gebracht, wat een groot deel van mijn professionele en persoonlijke tijd in beslag nam.

Voor mijn eindwerk viel mijn keuze dan ook vanzelf op de toepassing van de wet Renault in het bankwezen.

INLEIDING

In België is de werkgever gehouden aan het volgen van vastgelegde stappen van aankondiging en van informatie en consultatie alvorens notie te geven van een collectief ontslag (volgens de "wet Renault").

De toepassing van deze gereguleerde verplichting gekoppeld aan specifieke modaliteiten in het Belgisch sociaal overleg zorgt er voor dat er veel geschreven wordt in de media met betrekking tot het opstarten van de procedure, en over de verschillende visies van de sociale partners, die dikwijls moeilijk te verenigen vallen.

In mijn werk heb ik de toepassing bij ING België van de wet Renault bestudeerd op de herstructureringen, aangekondigd op 3 oktober 2016, en tevens op het opstarten van de sociale dialoog en de impact op het beheer van HR.

Vervolgens deed ik een evaluatie op korte termijn van de visies van de verschillende belanghebbenden (directie, vakbonden en politiek).

Er werd ook onderzocht of er aanbevelingen zouden kunnen gedaan worden op basis van de ervaring opgedaan in deze zaak, dit met het oog op mogelijke verbeteringen aan het gereguleerde mechanisme van de "wet Renault", alsook op de verschillende elementen in de sociale dialoog in het algemeen of in het beheer van HR. Aangezien dit complex en moeilijk is, werd dit werk geschreven met de grootste zorg om de nodige academische afstand in acht te nemen. En om, hoewel dit niet eenvoudig was, geen partij te kiezen en zo de filosofische, politieke en syndicale ideologieën aan de kant te schuiven.

LEGAAL KADER VAN DE "WET RENAULT"

LOp 27 februari 1997 omstreeks 7 uur in de ochtend stellen de arbeiders van Renault vast dat hun wagens abnormaal snel weggehaald worden van op de parking van de opslagruimtes.

Enkele uren nadien komen ze via de media te weten dat hun site voor productie in Vilvoorde definitief de deuren zal sluiten en er een collectief ontslag volgt: 3100 banen gaan er zo verloren.

De politieke wereld ziet met lede ogen toe en stelt in reactie een meer bindend kader op: de wet van 13 februari 1998, de "wet Renault".

Zo is het zeer specifiek vastgelegd in de wet dat er verplichtingen zijn tot het voorafgaand delen van informatie en dat er consultaties dienen te gebeuren, voorzien door CAO n°24 van 2 oktober 1975, die de Europese richtlijnen omtrent de aanpak van de wetgeving rond collectieve ontslagen van de lidstaten volgt.

Figuur 1 herneemt schematisch de te nemen stappen.



Concreet dient een werkgever zich te houden aan het aankondigen (stap 1) van zijn intenties om tot collectief ontslag over te gaan (waarvan de criteria vastgelegd zijn in de wet).

De tweede stap, waarvan de duurtijd niet vast ligt, dient om de dialoog en het overleg met de vertegenwoordigers van het personeel aan te gaan. In stap 2 kunnen deze vragen stellen (informatie) en tegenvoorstellen doen (overleg). In feite wordt de gemiddelde duur van deze stap in 2016 op ongeveer 100 dagen geschat. Na het afsluiten van deze fase maakt de werkgever de beslissing van het collectief ontslag dan bekend (stap 3).

Deze bekendmaking wordt gevolgd door een wachtperiode (stap 4), waar de vertegenwoordigers hun bezwaren kunnen formuleren met betrekking tot de procedure.

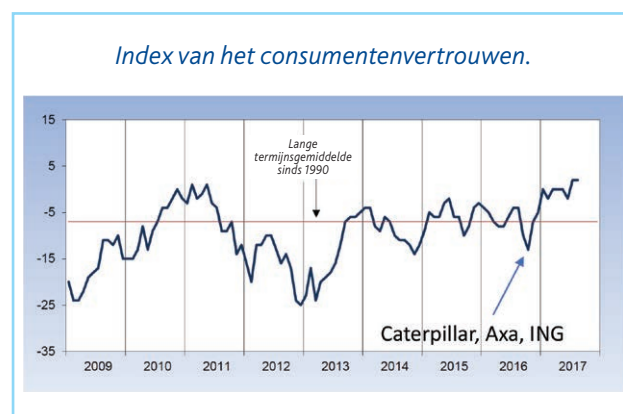
Ten slotte volgt fase 5 waarbinnen de werkgever overgaat tot de correct aankondigde ontslagen.

Er zijn twee belangrijke opmerkingen te maken. Ten eerste, de wet voorziet geen resultaatsgebonden verplichting aan het overleg, enkel dat dit overleg plaats dient te vinden, wat het volgens sommigen nogal 'cynisch' maakt. Ten tweede, de inachtneming van een sociaal plan (of het voeren van onderhandelingen), dat de ontslagen moet vergezellen is niet expliciet voorzien. In het merendeel van de gevallen overlapt de periode van onderhandelingen de fase van informatie en overleg, en het is ook niet omdat men tot een akkoord gekomen is dat men daarom de fase van informatie en overleg afsluit.

TOEPASSING VAN DE WET RENAULT BIJ ING BELGIË - EEN SPECIAAL GEVAL.

De wet Renault bij ING is de facto een apart geval. Het gaat niet om een sluiting, noch om een faillissement van een bedrijf. In feite staat de onderneming vrij sterk zowel op het lokale niveau als op het groepsniveau.

Overeenkomstig hiermee heeft de directie beslist een plan op tafel te leggen met een sterke sociale impact, waarbij zowel absoluut als relatief veel mensen betrokken zijn (3000 mensen ofwel 30% van het personeel). De maatschappelijke impact van deze aankondiging (gecombineerd met deze van Caterpillar en Axa) was dusdanig dat zij zelfs een invloed had op de indicatoren van het consumentenvertrouwen in België (bron: BNB). Men kan dit afdoen door te stellen dat er te heftig werd gereageerd, maar het gaat echter simpelweg om oorzaak-gevolg. De indicator is het resultaat van een enquête onder burgers over hun aankoopintenties en consumptiegedrag. Meer dan tienduizend families in België hebben op hetzelfde moment bepaalde aankopen uitgesteld met als effect een vertraging in de groei.



Een ander interessant aspect is dat ING uiteindelijk beslist heeft om geen herstructuratiedossier voor de onderneming in te dienen. Dergelijk dossier zou echter wel nodig zijn geweest om beroep te kunnen doen op het klassieke "brugpensioen" (werkloosheidsuitkering met bedrijfstoeslag). ING besliste echter om in de plaats daarvan dadelijk over te gaan op het systeem van brugpensioen 2.0. Om Magritte te parafraseren kan men het plan 'Renault' van ING dan ook ondertitelen met 'ceci n'est pas une restructuration'.

DE GEBEURTENISSEN

Een volledig verslag van het verloop van de gebeurtenissen zou ons te ver leiden. Ik stel me hier tevreden enkele elementen aan te halen:

- De aankondiging van het plan Renault gebeurde op 3 oktober 2016
- De informatie en overlegfase duurde 6 maand
- In parallel hiermee kwam gedurende de drie laatste maanden

den van informatie en overleg een sociaal plan tot stand. De afsluiting van de fase van informatie en overleg liep dus samen met het ondertekenen van drie collectieve conventies die het sociaal plan vorm gaven.

- De bekendmaking van het sociaal plan vond plaats op 3 maart
- Om de wachtperiode te respecteren werden de eerste ontslagen uitgesteld tot 30 april.

In werkelijkheid, en rekening houdend met het akkoord over de reorganisatie per departement, vielen de eerste ontslagen slechts op het einde van het jaar.

De vakbonden hielden zich relatief rustig op het vlak van stakingen, aangezien er slechts één staking was op 7 oktober 2016. Er kan opgemerkt worden dat een meer mediatieke actie zoals het naar buiten laten gaan van alle personeel voor het oog van de camera's op 3 oktober waarschijnlijk veel markanter ware geweest.

De communicatie rond het verloop heeft bij nogal wat medewerkers de wenkbrauwen doen fronsen omdat ze nogal ver af leek te staan van de sociale realiteit, zeker wanneer de berichten uitgingen van het moederbedrijf. Het gaat jammer genoeg om een klassieke zaak waarbij het moederbedrijf communiceert met vertraging ten opzichte van het proces van het sociaal overleg.

DE EVALUATIES EN AANBEVELINGEN - EERSTE FASE

In mijn eindwerk bespreek ik een dertigtal evaluaties en een tiental aanbevelingen. Hier volgen er enkele.

5000 mensen die op hetzelfde moment opnieuw moeten solliciteren, wie kan beter?

Zoals in enkele kranten vermeld is het merendeel van de betrokken werknemers kader of hoger kader, en deze moeten (in het beste geval) opnieuw voor hun job solliciteren. Op 6 maand tijd hebben 5000 personen, wat 50% van de onderneming is, zich gelijktijdig moeten "outplacen".

Dit systeem, behalve dan dat het niet echt realistisch is en onwerkbaar om te beheersen, laat aan de werknemers toe om vrij te solliciteren binnen het bedrijf maar dit draagt het risico in zich talent te verliezen, daar sommigen meer zekerheid zoeken door hun carrière verder te zetten in een andere onderneming. Een mogelijk gevolg is dat sommige departementen niet genoeg kandidaten aantrekken. Dit plaatst de onderneming in de bijzondere positie dat ze oplossingen moeten zien te vinden om moeilijke posten in te vullen, terwijl ze net het aantal personeelsleden wil reduceren.

Een aanbeveling is om geen (of geen bijkomende) outplacement inspanningen te doen in die vakgebieden waar een oorlog om talent woedt, zoals bijvoorbeeld in het gebied van digitalisering, big data of andere informatica takken. Als de onderneming zijn werkrachten wil afbouwen, volstaat het om de plannen te kennen en in het beste geval om voor de ge-

viseerde populatie een plan van vrijwillig vertrek te voorzien. In het slechtste geval is er reeds te veel personeel naar de concurrentie overgestapt.

De onzekerheid in de tijd verminderen

Het sociaal plan loopt tot 31 december 2021.

Men kan dit als positief zien aangezien de extralegale voordelen van het plan nu van toepassing blijven gedurende meerdere jaren. Jammer genoeg impliceert dit echter ook een permanent "gevaar", aangezien het sociaal plan voorziet dat er elk moment kan overgegaan worden tot een outplacement (er is dus voortdurend een "stoelendans" bezig).

Als de onderneming later millennials wenst aan te trekken (de veel besproken generatie X of Y), die blijkbaar beter openstaan voor de verregaande digitalisering, dan dient men ook hun ambities in te kunnen willigen. Op de eerste plaats staat daar zeker de belofte van werkzekerheid op de lange termijn. Het sociaal plan zal echter op objectieve manier blijven doorwegen tot 2021 en duurt tot dan voort.

De aanbeveling is dus om zo gauw mogelijk de pagina om te keren om zo de negatieve aspecten van het sociaal plan stop te zetten (outplacementprocedure en naakte ontslagen). Wanneer we er rekening mee houden dat een meerderheid aan werknemers herplaatst zullen worden in 2017-2018, en dat het doel is om het plan actief te houden gedurende het integratiedossier midden 2018, dient de bank te heronderhandelen in het tweede semester van 2018 over de manier waarop het plan beëindigd zal worden, en over de finale procedure van collectief ontslag ten laatste eind 2018.

De problematiek van het verschil tussen vertegenwoordiging in de OR en de syndicale delegatie.

Een moeilijkheid die door de directie wordt ervaren is dat de procedure van informatie en overleg zich binnen de OR afspeelt (bij ING België de aanwezigheid van een kaderlijst) en dat de onderhandeling over een CAO voor het sociaal plan door de syndicale delegatie gebeurt (geborgd door de drie traditionele vakbonden)

Dit verschil in representatie maakt het respect voor de rol van elk orgaan meer bindend en zet gedeeltelijk de vertegenwoordiging van de werknemers onder druk, waarbij rekening gehouden dient te worden met de ongelijkheid van hun statuut. Een specifieke oplossing zou er een zijn waar de syndicale afvaardiging afgestemd wordt op de uitslagen van de sociale verkiezingen en die toe zou laten aan de vertegenwoordigers die geen deel uitmaken van de drie traditionele vakbonden om een bedrijfs-cao te ondertekenen in het geval van herstructuraties.

(Vervolg van dit artikel in een volgende kaderinfo)

VOORDELEN VOOR ONZE LEDEN ONDER HET VERGROOTGLAS

De juridische dekking voor professionele risico's.

De NCK biedt aan haar leden verscheidene diensten aan, waarbij we dankzij onze aantallen gunstige prijzen kunnen bekomen.

Het gewenste doel is uiteraard dat de leden die zich inschrijven voor deze diensten daar minder voor betalen.

Een van de voordelen is de mogelijkheid voor NCK leden om een aanvullende verzekering te nemen voor het dekken van professionele risico's aan een uitzonderlijk gunstige marktprijs.

Naar de toekomst toe willen we de mogelijkheid onderzoeken om het aantal hierbij aangesloten leden, uiteraard op volledig vrijwillige basis, een aanvullende juridische verzekering aan te bieden. Wij houden jullie op de hoogte van elke positieve ontwikkeling in dit dossier.

Naar aanleiding van enkele vragen en recente zaken, geven we het woord aan onze verzekeringsagent, Sarton & Partners, om deze dekking meer gedetailleerd uit te leggen.

DE DEKKING

In het kader van hun professionele leven dragen kaderleden belangrijke verantwoordelijkheden. Hierdoor kunnen er echter ongegronde conflicten ontstaan voortvloeiend uit hun functie. Dit kunnen conflicten zijn met derden of met hun werkgever.

De complementaire DAS verzekering laat hen toe zich bijkomend te verzekeren met een **juridische bescherming voor professionele risico's**.

Deze garanties verzekeren, bij gebrek aan een minnelijke schikking, de overname van de kosten in verband met juridisch advies, alsook, in het kader van een gerechtelijke procedure, de kosten van advocaten en de mogelijke kosten van expertises en gerechtelijke instanties. Wat uiteraard niet gedekt is zijn de kosten gerelateerd aan lichamelijk letsel en / of materiaal : de verzekering beperkt zich tot het juridische luik.

Al meer dan 10 jaar heeft de NCK een kadercontract met DAS dat u kan onderschrijven voor de hieronder vermelde garanties voor geschillen die uitsluitend betrekking hebben op uw professionele activiteit:

- Aanvullende burgerrechtelijke en strafrechtelijke verdediging voor acties die tegen de verzekerde zijn ingesteld als gevolg van buitencontractuele aansprakelijkheid of als gevolg van een overtreding van wet- en regelgeving, inclusief als bestuurder van een voertuig tijdens uw beroepsactiviteit, tot 12.500 EUR per interventieverzoek.
- geschillen met uw werkgever in het kader van uw arbeidsovereenkomst of sociale wetgeving, met een interventiemaximum van 6.200 EUR.

In het kader van de bovengenoemde garanties zal de DAS, bij gebrek aan een minnelijke schikking, de kosten van advocaten en gerechtelijke procedures dekken.

Opgemerkt moet worden dat de garanties geen betrekking hebben op de geschillen die gaande zijn op het moment van inschrijving.

DE OMVANG VAN DEZE GARANTIES IN DETAIL:

- de civiele rechtszaak: deze zaak verwijst naar acties gebaseerd op extracontractuele aansprakelijkheid die bedoeld is om schadevergoeding te verkrijgen van de persoon die schade veroorzaakt (bijv. de verzekerde gaat naar het jaarlijkse feest van zijn bedrijf; als hij uit zijn auto komt wordt hij aangereden door een ander voertuig, hij raakt zwaar gewond).
- strafrechtelijke verdediging: dit is de verdediging van de verzekerde in rechtszaken die verband houden met een misdrijf tegen een wet of regelgeving die het gevolg is van onvoorzichtigheid, nalatigheid of onbedoelde handelingen (bijv. als gevolg van de nalatigheid van een verzekerde persoon breekt een brand uit en deze

verwondt een persoon: verdediging van de verzekerde persoon voor slagen en verwondingen). Opgemerkt moet worden dat de verzekering niet de dekking van de misdaden en de correctionele misdaden inhoudt. Voor andere opzettelijke overtredingen zal de verzekering ingrijpen zolang u definitief wordt vrijgesproken.

- civiele bescherming: de DAS komt tussen, als aanvulling op een andere onderschreven burgerrechtelijke aansprakelijkheidsverzekering, wanneer de verzekerde het voorwerp is van een vordering tot schadevergoeding op basis van een buitencontractuele aansprakelijkheid.
- de garantie van de bestuurder: deze bestaat uit de verdediging van de verzekerde die zijn eigen voertuig bestuurt of die van het bedrijf, in het kader van zijn professionele activiteiten. (Bijvoorbeeld de verzekerde wordt vervolgd wegens een overtreding van de wegcode terwijl hij werkt, of is betrokken bij een verkeersongeval (tijdens de werktijd) en wil zijn recht op schadevergoeding doen gelden).
- werk en sociaal: uw verdediging bij geschillen die voortvloeien uit de sociale wetgeving en de arbeidsovereenkomst, inclusief geschillen met de werkgever, en na het mislukken van een minnelijke schikking tussen de juridische dienst van de NCK en de andere partij.

Terwijl uw normale lidgeld u toegang geeft tot de juridische afdeling van de NCK, geeft de aanvullende verzekering u toegang tot een advocaat naar keuze, met respect tot de voorwaarden van het contract.

Daarnaast is het van essentieel belang om eerst de juridische dienst van de NCK te doorlopen.

De interventiedrempel, dwz het bedrag waaronder de betrouwbaarheidsverklaring niet zal ingrijpen, bedraagt 250 EUR voor de civielrechtelijke defensie en arbeidsgaranties / sociale zekerheden.

Het plafond, dat wil zeggen de maximale interventiemarge, is vastgesteld op 12.500 EUR, met uitzondering van de Werk / Sociaal component, die beperkt is tot 6.200 EUR.

De details van de verzekerde risico's zijn natuurlijk ook opgenomen in de Bijzondere Voorwaarden, waarvan de leden een exemplaar ontvangen wanneer het contract wordt afgesloten.

Na meer dan 10 jaar blijft dit voorstel uiterst competitief, zowel kwalitatief (de gekozen verzekering is een van de beste in de markt) als qua prijsniveau, dankzij een bijzonder lage schadelast. Deze wordt u in feite aangeboden voor een jaarlijkse premie van 35 eur.

Pierre Pirson

Franstalig ondervoorzitter

Sarton & Associés S.A., Insurance Broker, 19 drève Seneschal, 1180 Brussel, geen goedkeuring CBFA13.268 - tel. 02 / 375.41.50 - Fax. 02 / 375.49.33.

Dit artikel is alleen bedoeld om te informeren en alleen het raamcontract en de algemene en specifieke voorwaarden hebben juridische waarde.

ALGEMENE VERGADERING NCK 2018

De Algemene vergadering zal plaatsvinden vrijdagavond 20 april om 18:30 in 'De Markten'. U bent daar welkom vanaf 18.00 uur en wordt ook uitgenodigd op de Pensioenopleidingsdag, voorafgaand aan de AV.

AGENDA :

18u.30: Voorstelling van onze activiteiten.

19u.30: Mogelijkheid tot vragen, gevolgd door een drink.

Broodjes en drank zal te uwer beschikking worden gesteld. Voor de goede organisatie, bedankt ons te verwittigen van uw komst (info@nck-cnc.be).

Locatie: De Markten, Oude Graanmarkt 5, 1000 Brussel, www.de-markten.be. Gebruik bij voorkeur het openbaar vervoer, er is echter wel een (betalende) parking vlakbij:

<http://www.q-park.be/nl/parkeren-bij-q-park/parkings-per-stad/brussel/dansaert>

VOORDELEN voor onze leden

Modaliteiten: het secretariaat contacteren.
Voor actuele/verdere informatie :
zie www.nck-cnc.be leden voordelen

1 PENSIOENPLAN :

Analyse van uw pensioenplan aan 50 €.

2 EXTRA RECHTSBESCHERMING TEGEN BEROEPSRISICO'S :

Extra verzekering

- In het kader van de beroepsuitoefening dekt die polis :
 - het burgerrechtelijk verhaal,
 - de strafrechtelijke verdediging,
 - de burgerrechtelijke verdediging,
 - de bestuurderswaarborg,
 - alle geschillen in verband met de sociale wetgeving en de arbeidsovereenkomst.
- Jaarpremie : **35 €**

3 HERTZ :

Huur een wagen aan 10 % korting op het landstarief.

4 JURIDISCH ADVIES INZAKE ARBEIDSRECHT :

Dit gratis advies wordt uitgebreid tot de gezinsleden wonend onder hetzelfde dak als het NCK-lid.

5 CARLSON WAGONLIT TRAVEL :

Prijsvermindering aangeboden op verschillende reizen die besteld worden via de site <http://leisureatwork.cwtonline.be/index.aspx>

6 VORMINGSSESSIES :

NCK richt regelmatig vormingssessies in.

Deze zijn gratis voor haar leden (of met minimale bijdrage).

Niet-leden betalen volle prijs.

7 VORMINGSSESSIES "MULTICULTURAL AWARENESS" VAN LUC DE HAES, LEUVION.

ZIE WWW.LEUVION.COM :

Zie www.leuvion.com. Als lid van de NCK krijgt u 20% korting op een vormingssessie van Luc De Haes (bij min. 8 NCK deelnemers)"

Meer informatie ?

Contacteer het NCK secretariaat via info@nck-cnc.be.



DE POLITIEKE PARTIJEN IN HET SOCIALE DEBAT



SOCIALE VLAKTAKS

We zeggen het al lang: onze belastingen moeten lager, eerlijker en eenvoudiger. Zelfs bij mensen die nauwelijks rondkomen, passeert de overheid aan de kassa. Wie wat meer verdient, moet al snel de helft afstaan. Ook voor ondernemers mag de belastingdruk gerust wat lager. En de regels zijn dermate complex dat niemand door de bomen het bos nog ziet. Behalve wie zich een fiscalist kan veroorloven.

De huidige regeringen hebben vooruitgang geboekt. De belastingen zijn verlaagd. Maar het is niet genoeg. Daarom pleit Open Vld voor de invoering van een sociale vlaktaks. Wat houdt dit voorstel precies in?

- In de personenbelasting verhogen we de belastingvrije som tot minstens de armoederempel. Op het overige deel passen we een vlaktaks van 30% toe.
- We passen dit principe ook toe op alle andere inkomsten. Bijvoorbeeld bij successierechten, registratierechten en huurinkomsten. Per soort inkomen wordt een belastingvrij gedeelte en een tarief voor het overblijvende deel bepaald.
- Onroerende voorheffing en andere belastingen op bezit, die schaffen we af.

- We onderwerpen alle bestaande fiscale aftrekken of voordelen aan een grondige analyse. We behouden, maar rationaliseren. Hierbij raken we echter niet aan drie fundamentele pijlers: personen ten laste, woonfiscaliteit en pensioenopbouw. We willen de bestaande aftrekken en voordelen wel hervormen naar een eenvoudiger en rechtvaardiger systeem.
- Waar mogelijk kiezen we steeds voor een bevrijdende bronheffing in plaats van aangifte, aanslag en afrekening. Door toenemende digitalisering en technologieën zoals blockchain wordt het in de toekomst gemakkelijker om dit te doen. Minder papierwerk, minder kopzorgen.
- We financieren deze belastingverlaging door het overheidsbeslag te doen zakken naar 45%. Hiervoor zal er een kerntakendebat zonder taboes moeten plaatsvinden. Daarnaast zullen we volop moeten inzetten op digitalisering en automatisering.

Dit alles leidt tot een drastische verlaging en vereenvoudiging van onze fiscaliteit. Door een hogere transparantie wordt het ook voor iedereen rechtvaardiger. De sociale vlaktaks is dus geen gerommel in de marge, maar een belastingrevolutie!



BEDRIJVEN AANMOEDIGEN OM WERKNEMERS AAN DE SLAG TE HOUDEN

Een aantal bedrijven namen de afgelopen tijd bij herstructureringen de beslissing om oudere werknemers betaald thuis te laten zitten. Van de werknemers in kwestie verwachten de bedrijven geen prestatie meer, maar ze blijven het loon wel verder uitbetalen.

Hoewel dat betaald thuiszitten de overheid niets kost, gaat het in tegen het idee dat iedereen langer aan de slag moet blijven. Het sluit aan bij een oude mentaliteit die mensen afschrijft, eerder dan in te zetten op opleiding en heroriëntering.

Oudere werknemers beschikken nogtans over een rijke kennis en ervaring die met de juiste aanpak erg waardevol kan zijn. Om een mentaliteitswijziging te ondersteunen, voert minister Kris Peeters vanaf 1 januari 2018 een activeringsbijdrage in voor bedrijven die hun werknemers betaald thuis laten zitten. Daarmee wil hij bedrijven aanmoedigen in te zetten op opleiding en herscholing van oudere werknemers.

De activeringsbijdrage wordt betaald door de werkgever en hangt af van het loon dat de werknemer krijgt op het moment dat hij op non-actief wordt gezet. Hoe jonger de werknemer is op

dat moment, hoe hoger de activeringsbijdrage bovendien is. De bijdrage wordt betaald tot aan het pensioen van de werknemer.

Omdat minister van werk Kris Peeters juist wil vermijden dat bedrijven hun werknemers op non-actief zetten, zijn een aantal stimulansen voorzien om bedrijven aan te moedigen om werknemers te herscholen – en op die manier te ontsnappen aan de activeringsbijdrage.

Wanneer het bedrijf een op non-actief gezette werknemer gedurende een jaar lang een opleiding laat volgen, wordt het permanent vrijgesteld van de activeringsbijdrage voor die werknemer. Ook kortere opleidingen worden beloond. Wanneer het bedrijf een opleiding voorziet van ten minste 15 dagen, wordt de activeringsbijdrage vermindert voor de kwartalen waarin die opleiding plaatsvond.

Als de werknemer ten minste 1/3 gaat werken – bij dezelfde werkgever, bij een andere werkgever of als zelfstandige –, wordt de werkgever vrijgesteld van de bijdrage. Op het moment dat die tewerkstelling opnieuw eindigt, moet de oorspronkelijke werkgever de activeringsbijdrage opnieuw betalen.

Minister Kris Peeters wil bedrijven aanmoedigen om te blijven investeren in hun werknemers. Langer werken is niet enkel een verantwoordelijkheid van werknemers, maar ook van de werkgevers.



N-VA WIL REALISME IN HET ENERGIEDEBAT

Het Federaal Regeerakkoord is duidelijk: "er moet een energievisie uitgewerkt worden waarbij elke energiebron zonder taboes overwogen wordt, afhankelijk van haar merites op vlak van zekerheid, betaalbaarheid en duurzaamheid en waarbij veiligheid voorop staat".

Vandaag slaagt Vlaanderen er met moeite in om 6.4% van haar energieverbruik te dekken met hernieuwbare energie. Dit terwijl Vlaanderen koploper is in de wereld met het aantal zonnepanelen per vierkante meter en de subsidiepolitiek de energiefactuur opdrijft. De afgelopen 10 jaar ging zo'n 20 miljard naar de uitbouw van hernieuwbare energie in Vlaanderen en nog blijken onze doelstellingen voor hernieuwbare energie te hoog gegrepen.

Volgens Elia zouden we 9 nieuwe gascentrales nodig hebben om het stroomtekort van de kernuitstap te dekken. In de vorige legislatuur heeft Wathet een oproep gelanceerd voor nieuwe gascentrales: er waren slechts 2 kandidaten, ondanks alle garanties op ondersteuning. Zowel in Duitsland als in Frankrijk zien we dat het afbouwen van kernenergie betekent dat de CO2 minstens voor de korte termijn fors omhoog gaat.

De energieministers zullen met een ernstig becijferd kostenplaatje moeten komen. Wat zal hun energiepact kosten aan de burger en de bedrijven en wat betekent dit voor de begroting. Het debat moet gevoerd worden op basis van feiten en cijfers. Vandaag is het in het energiedebat helaas al te vaak de gewoonte om de ware kost van bepaalde beslissingen zoveel mogelijk weg te moffelen. Dat is zinloos, uiteindelijk wordt men hier toch mee geconfronteerd.

Voor N-VA is het daarom bespreekbaar om de 2 nieuwste kerncentrales Doel 4 en Tihange 3 voor minstens 10 jaar langer open te houden indien de onafhankelijke kernwaakhond FANC groen licht geeft. Zelfs 20 jaar indien dit noodzakelijk is om een valabel alternatief uit te werken. Kerncentrales met een levensduur van 60 jaar zijn wereldwijd geen uitzondering.

Ook kernenergie zal een aflopend verhaal zijn, zeker in de vorm die we nu kennen. Maar het heeft geen enkele zin om op basis van op basis van ideologie en sentiment op de feiten vooruit te lopen. Het is zoals Joël De Ceulaer, journalist bij De Morgen al opmerkte op

Twitter: "Qua kerncentrales lijkt Groen dogmatisch, Open Vld voluntaristisch en N-VA realistisch."



Bij het aantreden van deze regering werden door de MR twee fundamentele prioriteiten naar voor geschoven: ondersteuning voor arbeidsinkomens en jobcreatie. Aan het begin van het laatste deel van deze legislatuur mogen we stellen dat de balans positief is.

Voor het eerst sinds 2009 wordt de koopkracht van de burgers versterkt en neemt ze weer toe (+ 0,5%). Ten eerste zijn er de effecten van de taxshift, die het gemiddeld mogelijk maken om het mediane nettoloon te verhogen met € 80 per maand. Daarbij komt dan nog de loonstijging in het kader van overeenkomsten die voortvloeien uit het sociaal overleg en de automatische indexering van de lonen.

Vorig jaar steeg het effectief besteedbaar inkomen met 0,9%. Meer duurzame groei wordt verwacht voor 2017 (1,2%) en nog meer voor 2018 (1,9%). De effecten van een aantal maatregelen, zoals indexsprongen, zijn inderdaad aan het verdwijnen, terwijl het inkomen uit onroerend goed licht stijgt en nieuwe belastingverlagingen, besloten in het kader van de taxshift, zullen plaatsvinden in 2018. De koopkracht wordt in 2017 en 2018 ondersteund door jobcreatie. De persoonlijke consumptie steeg vorig jaar met 1,2%; en wordt voorspeld te groeien met 1,6% in 2017 en met 1,7% in 2018, vooral dankzij het hoge niveau van consumentenvertrouwen, dat bijzonder gevoelig is voor de situatie op de arbeidsmarkt.

Voor wie een salaris heeft van 1500 € bruto per maand is het nettoloon met 83 € per maand gestegen via de taxshift, met 28,5 € netto per maand via de stijgingen als gevolg van de interprofessionele onderhandelingen en met 15 € netto per maand via het indexeringsmechanisme. Dat is een totale netto toe-

name in 2017 van 126,5 € per maand. Voor een salaris van 3000 € bruto per maand, is het nettoloon met 51 € netto per maand gestegen via de taxshift, met 62,7 € netto per maand via de stijgingen als gevolg van de interprofessionele onderhandelingen en met 33 € netto per maand via het indexeringsmechanisme. Dit vertegenwoordigt een totale netto toename in 2017 van 146,7 € netto per maand.

Wat de werkgelegenheid betreft, schat- te het Federaal planbureau destijds in zijn prognoses voor 2014-2019 dat er

netto 21.900 banen zouden worden ge- creëerd op jaarbasis van 2014 tot 2017, dat zijn dus een totaal van 87.600 banen gecreëerd tegen het einde van 2017, dit met ongewijzigd beleid. Dit werd over- schreden : de beschikbare BNB-statis- tieken stoppen in het tweede kwartaal van 2017 en rapporteren dan reeds 146.000 gecreëerde banen.

Voor het begin van de tweede helft van 2017 voorspelde het federaal planbu- reau 76.500 nieuwe banen. Onder de federale overheid zijn dus 69.400 extra banen gecreëerd in vergelijking met de

prognoses van het Federaal planbureau, dat zijn analyse baseerde op een onge- wijzigd beleid (Regering Di Rupo). Dit is 90,5% beter dan verwacht, bijna het dubbele, ondanks een moeilijke context (aanvallen in Brussel en Parijs en de Br- exit).

De legislatuur is echter nog niet afgelo- pen. De MR zet zich in verder het pad te volgen van jobcreatie en het ondersteu- nen van de koopkracht van degenen die werken.



De NCK zoekt een bekwame student om de boekhouding van haar vzw Kaderinfo te doen.

Indien u een toekomstig commercieel ingenieur of een toekomstig bankier bent, kan u uw kandidatuur verzenden naar Bas Pauwels.

bas.p@nck-cnc.be
02/420.43.34



Als oudere werkloze een job aanvaarden die minder goed betaald is dan je vorige job, is gevaarlijk.

DOOR LUC VINCKX, Nederlandstalig Ondervoorzitter.

Regelmatig krijgen we bij NCK werkloze kaderleden en bedienden over de vloer die weigerachtig staan tegenover het aanvaarden van een nieuwe job.

1. VERMINDERING VAN JE WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Wat is het probleem? Mensen die genieten van een werkloosheidsuitkering zijn terecht bezorgd dat deze uitkering zou verlagen. Dit kan inderdaad het geval zijn wanneer het loon in hun nieuwe job lager is dan in de laatste job voor ze werkloos werden.

Echter, op vraag van NCK werd deze regeling jaren geleden aangepast voor werkloze werknemers ouder dan 45 jaar.

Voor deze groep geldt dat ze een lager betaalde job kunnen aanvaarden, en wanneer ze daarna terug werkloos worden, wordt hun werkloosheidsuitkering berekend op het vroegere, hogere loon, op voorwaarde dat ze ten minste 4 aaneensluitende weken bij deze werkgever gewerkt hebben.

Een en ander wordt uitgelegd in de infoblad T-067 van de RVA: <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t67>

NCK heeft vandaag nog bevestiging gekregen van de RVA dat deze informatie nog steeds up to date is.

2. VERMINDERING VAN JE PENSIOEN?

De lezer herinnert zich zeker de discussie september jongstleden tussen de federale regeringspartijen over de berekening van het pensioen van de 50-plussers.

De voorlopige conclusie is dat bij 50-plussers die werkloos zijn, het laatste loon van voor de werkloosheid als basis wordt genomen voor de berekening van het pensioen. (Rekening houdend met een loonplafond van 54.648,70 euro voor het jaar 2017).

Ook wanneer je aan een lager loon gaat werken na je 50, blijft het vroegere, hogere loon de basis voor je pensioen.

3. HET GAATJE: AL DAN NIET "GEDWONGEN" OVERSTAP NAAR HET ZELFSTANDIGE STATUUT

Vele oudere NCKers, kaderlid of bediende, krijgen bij een sollicitatie te horen "je mag voor ons werken, maar dan moet je zelfstandig worden".

Uit een recent contact met de FOD-pensioenen, in het kader van een 55-plus evenement van de VDAB, is echter gebleken dat de overstap naar het zelfstandige statuut het enige geval is waar het pensioen van het kaderlid verminderd.

Werkloos blijven, aan een veel lager loon werken of onvrijwillig deeltijds werken leveren je dus een hoger pensioen op dan een hoog inkomen in het zelfstandige statuut. (zie tabel)

Dit lijkt dus op een nieuwe "werkloosheidsval".

Het is ook merkwaardig dat het hoogst mogelijke pensioen dat je als zelfstandige kunt verdienen, relatief laag is: Met één jaar te werken stijgt je bruto maandelijks pensioen met ongeveer 31 euro, indien je loon als zelfstandige overeenkomt of hoger is dan het loonplafond, namelijk 66.658,52 bruto per jaar (in 2017).

(Het minimumpensioen voor de zelfstandige bedraagt iets van een 27 euro per gewerkt jaar).

NCK vraagt de regering om dit snel bij te sturen en op die manier kaderleden die liever zelfstandig worden dan werkloos te blijven, niet te bestraffen! Een werkloos kaderlid dat zelfstandig wordt mag een lager pensioen krijgen dan wanneer hij werkloos zou blijven!

Verder stelt NCK vast dat sommige kaderleden en werknemers op het einde van hun carrière dikwijls gedwongen worden om zelfstandig te worden als ze nog willen werken.

Het zelfstandige statuut, dat gecreëerd werd voor de ondernemers, wordt nu als standaard statuut gebruikt voor mensen die op het einde van hun carrière niet meer aan de slag kunnen als werknemer.

NCK stelt de vraag of hier niet gedacht moet worden aan een iets ander statuut voor het oudere werkloze kaderlid of werknemer. Hier denken wij bijvoorbeeld aan een gegarandeerd minimum jaarinkomen, een soort van basisinkomen dus. Het bedrag zou ongeveer gelijk kunnen zijn aan de werklozensteun die men niet krijgt door te kiezen voor het zelfstandige statuut.

INFORMATIE EN FEITEN VAN DE NCK.

- Vierde vakbondsalternatief dat sinds 1966 specifiek de belangen behartigt van kaderleden.
- De NCK is een onafhankelijke belangenvereniging.
- De NCK helpt zijn leden: per jaar +/- 1000 individuele tussenkomsten en +/- 200 interventies op collectief niveau.
- Geeft een stem aan zijn leden.

DOELSTELLINGEN VAN DE NCK.

- Ijvert voor **werkbaar werk, ook voor kaderleden**.
- NCK is de enige die kaders verdedigt tegen **fiscale en parafiscale discriminatie**.
- Belangenbehartiging in een humanitair verband **zonder politieke partijen**.
- Vecht als **wettelijk erkende vereniging** om op alle niveaus van sociaal overleg aanwezig te zijn.
- Verdedigt de belangen van kaderleden **op Europees niveau** via de CEC European Managers vereniging.
- Verhoging wettelijk pensioen en uitkeringen **in functie van de reële bijdragen** van kaderleden.

DIENSTEN VAN DE NCK.

• *Individuele juridische bijstand en advies.*

- Afsluiten van contracten
- Clausule van niet-mededinging
- Verandering van functie of locatie
- (aanvullend) Pensioenplan
- Functioneringsevaluatie
- Opzegging en outplacement
- Bedrijfswagenpolis
- Herstructurering

• *Collectieve diensten van NCK.*

- Organiseren van een kadervereniging
- Reorganisatie van de onderneming
- Analyseren van collectieve arbeidsovereenkomsten
- Sluiting of verkoop van het bedrijf

• *Vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingsraad.*



NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL

Lambermontlaan 171 bus 4
1030 Brussel

Voorzitter:
Michel Joannès

**DIGITALE VERSIE
KADERINFO**

Ondervoorzitters:
Pierre Pirson (F)
Herman Claus (N)
Luc Vinckx (N)



JURIDISCHE DIENST

Geertrui Van Reusel (N)
Frédéric Baudoux (F)

NATIONAAL SECRETARIAAT

Mariem Guerroum (F)

Tel.: 02/420.43.34.
Fax: 02/420.46.04.
E-mail: info@cnc-nck.be
Website: www.cnc-nck.be
Bankrekeningnr: BE05 2100 6830 0075

V.U.: Herman Claus, Lambermontlaan 171
bus 4, 1030 Brussel

JAARLIJKSE BIJDRAGE	Bankover- schrijving	Domiciliëring	
		jaarlijks	maandelijks
Actieve leden	125 €	115 €	9,75 €
Jonger dan 30 jaar	62 €	52 €	4,50 €
Gepensioneerden	52 €	42 €	3,50 €
Werklozen met uitkering, langdurig zieken	62 €	52 €	4,50 €
Echtparen	145 €	135 €	11,50 €

Hebben meegewerkt aan dit nummer:

Bairot Jean-Francois (MR), Bart Tierens (CD&V),
Bodart Serge, Claus Herman, Glibert Roland,
Gouat Philippe, Hendrickx Philippe,
Mezoso Jean-Pierre, Bram Bombeek (NVA),
Pauwels Bas, Pirson Pierre, Ellen Brits (Open VLD),
Vinckx Luc, Ykman Pierre.

Overnemen van artikels is toegestaan mits
vermelding van de bron en versturen van een
melding naar de NCK.

De artikelen zijn gepubliceerd onder de
verantwoordelijkheid van hun auteurs en
geven niet noodzakelijk het standpunt van
de NCK weer.

