



MEMORANDUM

2024

*Nationale Confederatie v/h Kaderpersoneel
Confédération Nationale des Cadres*



Onze eisen

HOOFDTHEMA'S

 Tekort aan
geschoolde
talenten
aanpakken



Kaderleden
verdedigen


Democratisering
van de sociale
dialoog


Erkenning van de

in de sociale dialoog

Diversiteit en
inclusie


Pensioenen


SECTOREN


Energie

Banken



Chemie &
Farma

Onderzoek

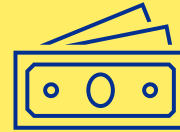



Het tekort aan geschoolde talenten aanpakken



BELONEN

We moeten de technische beroepen meer belonen, die van vitaal belang zijn als we de energietransitie, digitale transformatie, artificiële intelligentie, nanotechnologieën en bio-geneeskunde tot een succes willen maken.



AANVANGS SALARIS

Het nettosalaris van jonge managers aan het begin van hun carrière is sinds 1990 met 25% gedaald. Het is tijd om maatregelen te nemen die deze persoonlijke investering weer op het juiste spoor zetten.



BEHOUD

Zorgen voor het behoud (in België) en de instandhouding van kwaliteitsbanen door permanente opleiding van hooggekwalificeerd personeel (technici, ingenieurs, artsen, enz.) en voor goede arbeidsomstandigheden.

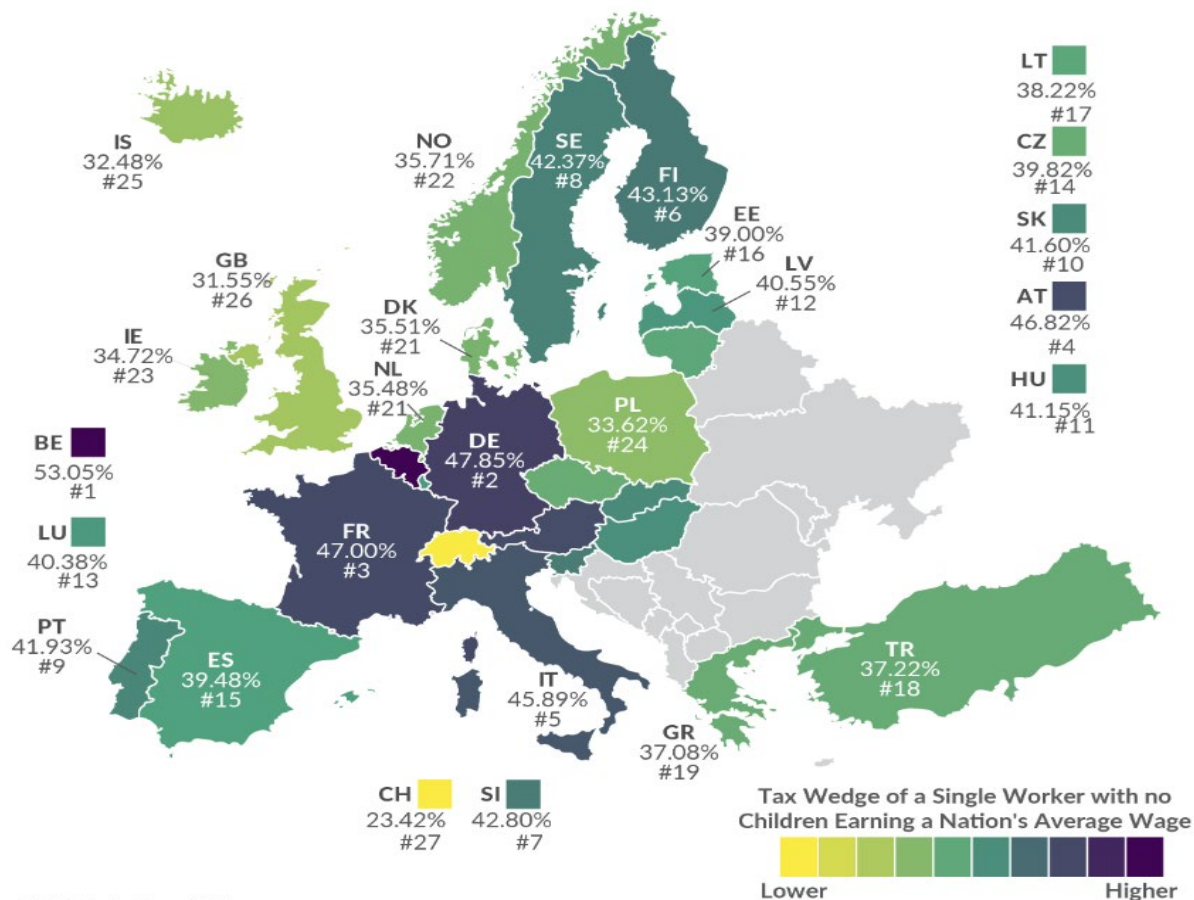


België heeft met 53 procent de hoogste belastingdruk op arbeid (ook de hoogste van alle OESO-landen)

In het land van de belastingen is de betaalde manager de duif die gepluimd moet worden

Tax Burden on Labor in Europe

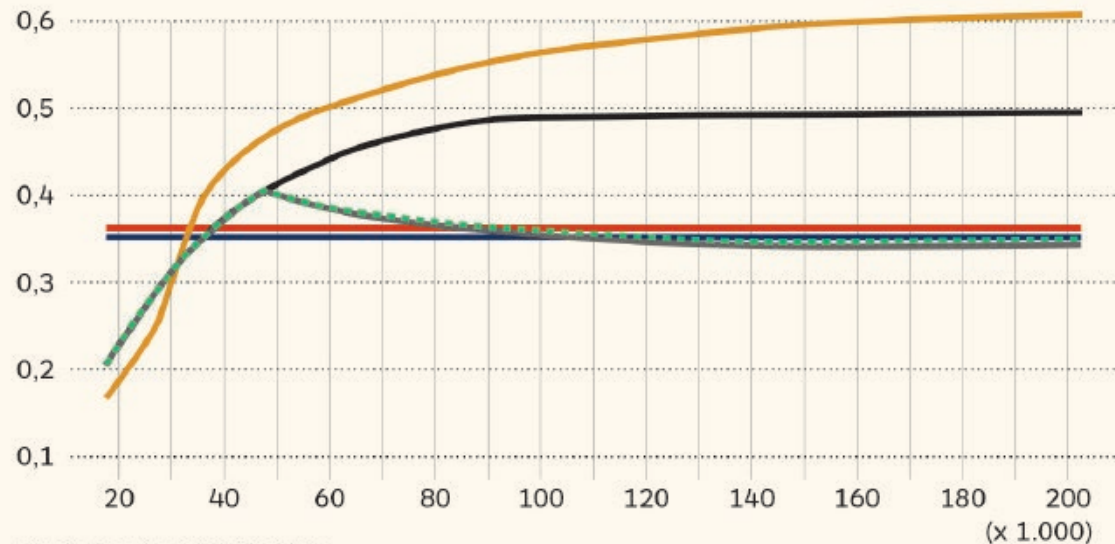
Tax Wedge of a Single Worker with no Children Earning a Nation's Average Wage, 2022



Source: OECD, Taxing Wages 2023.

GEMIDDELDE EFFECTIEVE FISCALE EN PARAFISCALE DRUK (in %)

- Eenmanszaak
- Loontrekkende
- ⋯ Minimale bezoldiging + uitkering (VVPR-bis)
- Geen bezoldiging + uitkering dividend (VVPR-bis)
- Minimale bezoldiging + liquidatiereserve (uitkering na 5 jaar)
- Geen bezoldiging + liquidatiereserve (uitkering na 5 jaar)





KADERLEDEN VERDEDIGEN HET SALARISPAKKET

1/2

1

De Belgische primaire overheidsuitgaven zijn te hoog (52% in 2022) en de financiering ervan steunt te zwaar op de inkomsten van de bezoldigde kaderleden (die het zwaarst belast worden door een te hoge progressiviteit).

2

Verhoging van het plafond voor het "normale salaris" dat wordt gebruikt voor de berekening van werkloosheidsuitkeringen en pensioenen

3

Kaderleden worden regelmatig uitgesloten van sociale programma's en dus van relevante salarisverhogingen, wat discriminatie is.

4

Op lange termijn zullen we het voordeel van bedrijfswagens zien verdwijnen zonder enige compensatie in de vorm van een aanpassing aan het equivalente progressieve belastingtarief op salarissen.



KADERLEDEN VERDEDIGEN KWALITATIEVE MAATREGELEN

2/2

5. Discriminatie bestrijden

- * Maatregelen nemen met betrekking tot categorieën die het slachtoffer zijn van discriminatie op het gebied van werving, beloning, loopbaanontwikkeling en ontslag, bijv. managers ouder dan 50, vrouwelijke managers, managers van buitenlandse afkomst, enz.
- * We zien een toename van het aantal methodes die gebruikt worden om de indexering van een deel van de salarissen van managers en professionals te vermijden (extra loon, cafetariaplan, uitsluiting van sociale programmering, enz.)

6. Vertegenwoordiging van kaderleden

- * Bedrijven bestraffen die geen sociale verkiezingen organiseren en/of de vertegenwoordiging van kaderleden binnen bedrijven verhinderen

7. De balans tussen werk en privé van kaderleden verbeteren

- * Kaderleden in loondienst hebben door hun hoog verantwoordelijkheidsniveau te maken met een zeer/te hoge werkdruk. Hun welzijn is essentieel om het welzijn van alle werknemers te garanderen.



DEMOCRATISERING VAN DE SOCIALE DIALOOG

Vereenvoudiging
"à la française"

- Het CPBW en OR samenvoegen tot één gekozen vertegenwoordigend orgaan om het overleg te stroomlijnen en belangrijke kwesties zoals stress in de werkorganisatie bespreekbaar te maken.
- De CNCK in staat stellen deel te nemen aan de syndicale delegatie-kaderleden
- Sociale verkiezingen openstellen voor nieuwe vakbonden om de bestaande oligopolie te bestrijden
- Alle werknemers in staat stellen om te stemmen voor een werknemersvertegenwoordiger in de beheerraad

Depolitisering
van CAO-
onderhandelingen

- In bedrijven, onderhandeling en ondertekening door **gekozen vertegenwoordigers**
- **Gekozen bedrijfsvertegenwoordigers** op sectorniveau betrekken

ERKENNING VAN DE IN DE SOCIALE DIALOOG



1/2

Het Europees recht inzake collectieve onderhandelingen omzetten in Belgisch recht

Artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens

Artikel 22 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten

Artikelen 5 en 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest (Verdrag van Lissabon)

Artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de EU.

Artikelen 3 en 10 van ILO Verdrag 87.



Dit betekent dat de CNCK, waar deze vertegenwoordigd is, CAO's op bedrijfs-/TBE-niveau kan ondertekenen voor de betreffende categorie.

ERKENNING VAN DE IN DE SOCIALE DIALOOG



2/2

Op sectoraal, regionaal en federaal niveau doen we dezelfde vaststelling:
de participatie van kaderleden in loondienst wordt niet erkend in sociale organen.

In de arbeidswereld speelt het kader personeel een essentiële economische rol, dankzij hun hoge opleidingsniveau, hun vaardigheden, hun zin voor initiatief en de verantwoordelijkheden die ze op zich nemen.

In een besluit van 1993 erkende het Europees Parlement de specifieke rol van het kaderpersoneel.

De meeste Europese landen geven het kaderpersoneel en hun vertegenwoordiging een plaats in de sociale dialoog die gelijkwaardig is aan die van andere vakbonden, wat een garantie is voor een succesvolle en concurrerende economie.



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Als managementorganisatie staan we achter ons streven naar gendergelijkheid en culturele en etnische diversiteit als middel om effectievere, meer op samenwerking gerichte en gezondere werkomgevingen te creëren.

01

Opleiding

Naast de noodzaak om technische beroepen meer onder de aandacht te brengen, is NCK overtuigd van de noodzaak om **technische loopbanen** te promoten en **vrouwen aan te moedigen** om voor deze loopbaan te kiezen..

02

Moederschap

Professor Goldin, de laatste Nobelprijswinnaar voor de economie, heeft de aandacht gevestigd op het feit dat **de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint te ontstaan na de geboorte van het eerste kind van een vrouw**. Deze visie brengt aan het licht waar wij voor pleiten: **gendergelijkheid zal nooit bereikt worden tenzij werkgevers en beleidsmakers specifiek rekening houden met het moederschap**



DIVERSITEIT ET INCLUSIE

03

Vrouwelijke empowerment

Hoewel het niet langer politiek correct is om seksistische of racistische opmerkingen te maken in grote bedrijven, is de situatie niet fundamenteel veranderd als het gaat om promoties: er is nog steeds sprake van **genderdiscriminatie aan de top van bedrijven** = "glazen plafond" (vrouwen vertegenwoordigen slechts 15% van de managementcomités, terwijl 60% van de jonge afgestudeerden in Europa vrouw is).

04

E-WIRING

CEC european managers-project: met als doel **het ontmantelen van de structurele en systematische oorzaken** van de ongelijke machtsverdeling tussen vrouwen en mannen, door **het creëren van innovatieve beleidsoplossingen en tool-kits** om genderongelijkheid op het gebied van werkgelegenheid en ondernemerschap weg te werken.



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

05

VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING

Tijdens de sociale verkiezingen in 2020 was het wegwerken van de helft van het onevenwicht tussen mannen en vrouwen in de vertegenwoordiging van managers een belangrijke ontwikkeling voor de NCK (terwijl er geen significante verandering werd waargenomen door de andere vakbonden). Maar er is nog een lange weg te gaan. Voor de verkiezingen van 2024 heeft de NCK zich **tot doel gesteld om te evolueren naar een evenredig M/V-evenwicht in de sociale vertegenwoordiging.**

06

INTERGENERATIONEEL

Het goede van langere loopbanen is dat het nog meer intergenerationale diversiteit op de werkplek brengt. Veel van de grootouders van nu werken nog steeds en zouden voorstander zijn van een balans tussen werk en privéleven met hun kleinkinderen, vergemakkelijkt door de invoering van **grootouderschapsverlof**, dat hen niet zou benadelen in termen van pensioenrechten (des te meer omdat een deel van de huidige beroepsbevolking niet de kans heeft gehad om te genieten van het ouderschapsverlof).



PENSIOENEN

1/3



Streven naar gelijkheid tussen regelingen (werknemer, ambtenaar, zelfstandige), maar zonder terugwerkende kracht voor verworven rechten onder de eerste en tweede pijler
Gelijkheid: gelijkwaardige bijdragen, gelijkwaardig wettelijk pensioen



Voortzetting van de verhoging van het normale salarisplafond (2022: €71.519,98) voor het wettelijke pensioen voor werknemers tot het maximale salarisbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor ambtenaren die het maximale wettelijke pensioen toekennen (2022: €93.760,79) is bereikt.



Harmoniseer de verhouding tussen pensioen en salaris, d.w.z. 75% gemiddeld salaris over de laatste 10 jaar van de loopbaan voor ambtenaren tegenover 60% gemiddeld salaris over de hele loopbaan voor werknemers.



Dit normale salarisplafond moet over de hele loopbaan worden toegepast en niet langer op jaarbasis worden berekend, zodat bijdragen die boven het plafond zijn betaald, kunnen worden toegewezen aan een jaar waarin ze onder het plafond lagen.



Dit normale salarisplafond mag niet worden verlaagd in geval van vrijwillig of onvrijwillig deeltijds werk. (bijv. gendergelijkheid)

PENSIOENEN

2/3



Het pensioenkapitaal van de tweede pijler wordt beperkt door de regel van 80% van het laatste salaris voor het totaal van het wettelijke pensioen + de tweede pijler. De berekening van deze limiet is niet erg transparant, benadeelt deeltijds werk of een salarisdaling aan het einde van de loopbaan, is gebaseerd op theoretische rendementen op kapitaal en houdt onvoldoende rekening met de effecten van inflatie wanneer deze hoog is.



Studiejaren in de privésector zullen op hetzelfde niveau als in de publieke sector in aanmerking worden genomen bij de berekening van de loopbaanvoorwaarden die de vroegst mogelijke pensioendatum bepalen.



Behoud van de vrije keuze tussen kapitaal en lijfrente voor de tweede pensioenpijler.



Handhaving van de deelname van managementvertegenwoordigers aan het beheer van sector- of ondernemingspensioenfondsen.



Zelfstandig ondernemerschap na ontslag na de leeftijd van 50 jaar wordt niet bestraft in vergelijking met werkloosheid (employment trap).



Afschaffing van de solidariteitsbijdrage van 2% op het wettelijk pensioen en het kapitaal van de pijler 2ème (berekend op de bruto-uitkeringen tegen een woekertarief van 4,75%)



PENSIOENEN

Als onderdeel van een uitgebreide hervorming van ons op punten gebaseerde pensioenstelsel zijn er een aantal **onvermijdelijke principes**:

Geen retroactieve effecten op bestaande regelingen, verworven rechten onder wettelijke pensioenen, verworven rechten onder de pijlers 2de en 3de , dus geen verhoogde belasting op deze rechten en/of reserves, geen retroactieve wijzigingen van negatieve aard (bv. criterium met betrekking tot het aantal gewerkte jaren).

Dezelfde verhouding tussen pensioen en salaris in alle regelingen => Gelijke bijdragen, gelijk pensioen.

Zwaarte van de job moet individueel in aanmerking worden genomen (niet door het paritair comité) in verhouding tot het aantal jaren dat als zwaar wordt beschouwd, op basis van objectieve criteria (fysiek werk, stress, omgeving, lawaai, gevaarlijke producten, risico op ziekte en/of invaliditeit), waarbij misbruik van algemeenheden zoals "alle artsen hebben zwaar werk" moet worden vermeden.

ENERGIE

1/2



Erken de NCK als officiële gesprekspartner in de energietransitie. We hebben veel expertise op het gebied van energie (leden, uitvoerende groepen, optredens in de media en op sociale netwerken over het energiedebat)



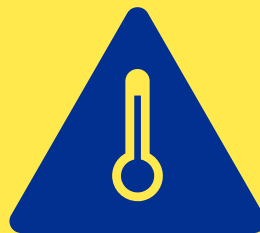
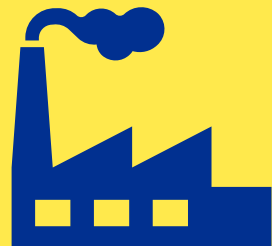
De opwekking van kernenergie in stand houden en ontwikkelen. De huidige nucleaire capaciteit van 2 GWe moet worden verhoogd (meer verlenging en bouw van nieuwe eenheden), anders komt de continuïteit van de elektriciteitsvoorziening van het land in gevaar.



Het aandeel van hernieuwbare energiebronnen (wind en zon) in de energiemix beperken om de stabiliteit van elektriciteitsnetten te garanderen.

⚡ ENERGIE

2/2



Geleidelijk stoppen met het gebruik van fossiele energiecentrales, die verantwoordelijk zijn voor de uitstoot van broeikasgassen en stijgende energieprijzen.

Het gebruik van fossiele brandstoffen verminderen door gebouwen te isoleren en transport en verwarming van gebouwen via warmtepompen te elektrificeren.

Het behalen van de 1,5°C-doelstelling tegen 2050 komt voor België overeen met een vermindering van de CO₂-uitstoot met 2 tot 3% per jaar.

Onderzoeksinspanningen op het gebied van Small Modular Reactor (SMR), CO₂-opvang, batterijen, waterstof



BANK



Iedereen kampt met de (overdreven) regelgeving, streven naar een éénduidige goed onderbouwde interpretatie van de regelgeving over de financiële instellingen heen. We zijn de gendarmes van de overheid geworden.



Banken worden door de overheid in een negatief daglicht gesteld. Impact van de overheid op de Banken is/wordt te groot.



Oneerlijke concurrentie voorkomen, zoals cryptomarkten en Fintech.



Bevorderen van en realistisch leeftijdsbewust personeelsbeleid met respect voor de oudere kaderleden.



Éénduidige vertrekmogelijkheden voor oudere kaderleden





Chemicaliën en farmaceutica dragen bij tot welzijn in België

Deze industrieën leveren een zeer positieve bijdrage aan de handelsbalans van België, verschaffen werk aan veel geschoolde werknemers die naar behoren worden betaald, en dragen bij met hun belastingen.

Herstel van het concurrentievermogen van de chemische en farmaceutische industrie

- Concurrerende energieprijzen op basis van voldoende beschikbare energiebronnen, met ondersteuning van de energietransitie
- Door de belastingkredieten voor O&O in België te behouden
- Concurrerende gasprijzen, die onder andere essentieel zijn voor de kunstmestindustrie
- Door evenwichtige handelsovereenkomsten met de rest van de wereld

Voorkomen van verstoring van de intra-Europese concurrentie

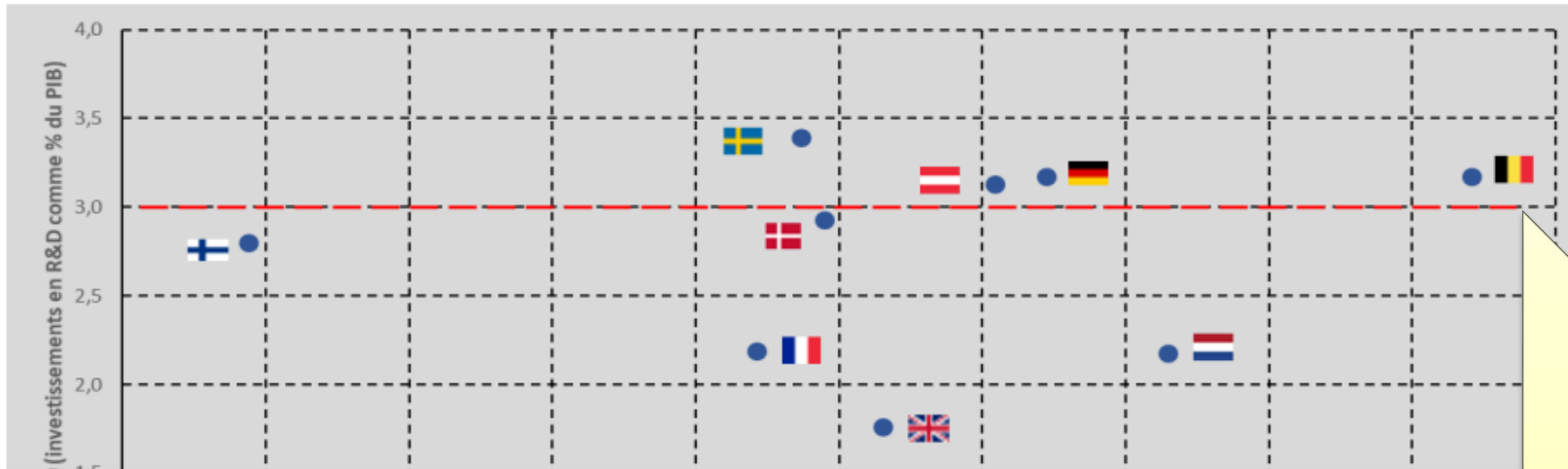
- Energiesubsidies voor de industrie in Duitsland,
- Subsidies voor nieuwe productielocaties in Frankrijk (batterijen, recycling, enz.)

Chemie gebruiken als oplossing voor het klimaatprobleem

- Batterijen, recycling van materialen, waterzuivering, recycling van CO₂

ONDERZOEKSSECTOR

Graphique 1 - Quelques pays européens sur la voie de l'objectif de 3%



We zijn tevreden dat een vraag naar een doelstelling van 3% investeringen in onderzoek werd gesteld (zie grafiek) . We moeten dit bewaken en gezien de toestand van de overheidsfinanciën geven wij er de voorkeur aan de particuliere sector of publiek-private partnerschappen te ondersteunen. .

Ondersteuning en versnelling van de ontwikkeling van geavanceerd onderzoek. Ter herinnering: het MYRRHA-project is een van de prioriteiten van Europa en is sinds 2010 vastgesteld op de ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructure) Energy roadmap.

Wij steunen het gezamenlijke bod om de toekomstige Einstein-telescoop in de Euregio Maas-Rijn te huisvesten.