

DE NCK OP EEN KEERPUNT?





INHOUD

2

Editoriaal: NCK op een keerpunt?

3

In memoriam Michel Joannes.

4

Het zwarte gat ... of toch niet.
Ervaring van een jong (NCK)
gepensioneerd Jacques De Kegel.

6

MYRRHA, een innovatief project
van het SCK•CEN in Mol.

7

Vormingsdag pensioenen
(april 2018).

9

Digitaal werken dwingt ons
de werkomstandigheden te
heroverwegen.

10

Waterstofgas, de eeuwige illusie.

14

De politieke partijen in
het sociale debat.

16

Informatie en feiten van de NCK.

EDITORIAAL NCK OP EEN KEERPUNT?

DOOR LUC VINCKX, waarnemend voorzitter NCK.

De NCK heeft de voorbije maanden een aantal pijnlijke verliezen doorgemaakt.

Sedert onze vorige algemene vergadering hebben we twee gewezen voorzitters verloren. Michel Baudoux, onze politiek adviseur, overleed in september 2017. Michel was Voorzitter van de NCK van 2001 tot 2009 en ondervoorzitter van 2015 tot 2017. Daarna was hij adviseur politieke contacten.

In september 2018 is Michel Joannes overleden. Hij was sinds onze algemene vergadering van maart 2017 onze voorzitter. Naar aanleiding van een gezondheidsprobleem nam hij ontslag in juli van dit jaar. Twee maanden later is hij overleden in zijn buitenverblijf in Frankrijk.

Michel is maar korte tijd actief geweest in het bestuur van NCK, maar ik heb hem leren waarderen als iemand van goeie wil, die het algemeen belang van alle kaderleden voor ogen had, en die de professionele aanpak uit het bedrijfsleven wou invoeren bij de NCK.

Volgens de statuten heb ik als Nederlandstalig Ondervoorzitter met de langste staat van dienst de rol van Voorzitter overgenomen.

Ondanks alles ben ik blij met deze kans. Graag wil ik gedurende deze enkele maanden aantonen dat NCK sterker kan worden door beter, of anders, te communiceren.

Ondanks deze verliezen blijven we ons inzetten voor de kaderleden. Op onze algemene vergadering van 20 april hebben we een overzicht gekregen van

diverse sprekers over de recente evoluties in ons pensioensysteem. U kan hier meer over lezen elders in dit nummer.

Pensioenen blijven inderdaad een belangrijk thema voor de NCK: Kaderleden (in het statuut van werknemer) worden geconfronteerd met een wettelijk pensioen dat veel lager is dan hun laatste loon, en ze hebben geen invloed op het bedrag van hun aanvullend pensioen.

We hebben als nationaal comité het initiatief genomen om alle voorzitters van kaderverenigingen uit te nodigen voor een gedachtewisseling over de toekomst van NCK, op 13 december, in de late namiddag in Brussel.

Het is absoluut nodig dat er een aantal leden van NCK zich engageren om in het nationaal comité te komen, en op korte of lange termijn door te groeien tot ondervoorzitter, voorzitter, penningmeester, voorzitter van een werkgroep, hoofdredacteur van Kaderinfo.

En ook hier wil ik benadrukken dat NCK-leden uit kleine bedrijven en individuele leden welkom zijn.

Laten we niet vergeten dat verschillende van onze voorzitters en ondervoorzitters van de laatste decennia niet tot een grote vereniging behoorden, maar eerder individuele leden waren.

De NCK wenst haar leden een fijne kerst en dat het nieuwe jaar rijk mag zijn aan mooie dagen, en veel liefde, voorspoed en geluk mag dragen.



In memoriam Michel Joannes

Wij hebben het genoeg gehad om met Michel kennis te leren maken toen hij zijn kandidatuur stelde voor het voorzitterschap van het NCK begin 2017.

Zijn professionele loopbaan leek voor ons geen gelijke te kennen: Begonnen als docent wis- en natuurkunde, is hij overgeschakeld naar de wereld van de grootindustrie om als informaticus aan de slag te gaan bij Solvay. Op het eind van zijn carrière, leidde hij een ploeg van 80 werknemers.

En tegelijkertijd raakte hij betrokken in de vrijwilligerswereld. Hij was voor meer dan 20 jaar voorzitter van de Belgische jonge wetenschappers en werkte aan de popularisering van wetenschappen op der jongeren.

Natuurlijk stelde hij voor om het NCK te komen helpen nadat hij op vervroegd pensioen was gestuurd door zijn werkgever.

Wij hebben hem gekend als iemand van goede wil met een grote bescheidenheid.

Tijdens de achttien maanden van onze samenwerking in het nationaal comité van het NCK, hebben wij een eerlijke man leren kennen. Hij was tevens intelligent en met een groot hart, die steeds op zoek was naar de beste oplossing voor iedereen.

Om het NCK te versterken en de groei ervan te ondersteunen, heeft Michel ons veel rationelere en professionelere benaderingen voorgesteld, die geïnspireerd waren op zijn ervaringen als manager bij Solvay. Wij betreuren ten eerste dat hij er niet meer is om al zijn goede ideeën uit te kunnen voeren.

Het NCK zal zich zijn dynamische en positieve geest blijven herinneren.

In de private sfeer, was het moeilijk om Michel tegen te komen zonder dat hij het had over zijn twee grote passies: de Terres Rouges en zijn kinderen: zijn zoon, die journalist is en zijn dochter die zich voorbereidt om dokter te worden.

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.

HET ZWARTE GAT ... OF TOCH NIET

ERVARING VAN EEN JONG (NCK) GEPENSIONEERDE JACQUES DE KEGEL

Zwarte gaten kennen we allemaal als de fameuze gravitatieruimtes in de ruimte, waar alles in verdwijnt – zelfs het licht (vandaar de benaming) – en niets eruit terugkeert. Maar het zwarte gat waar ik het ga over hebben is de gevreesde periode net na de actieve carrière, waarbij voor velen “het grote niets” opduikt en een vorm van paniek toeslaat. “Wat moet ik met al die vrijgekomen tijd aanvangen???”



Ik heb me er steeds over verwonderd dat mensen in dergelijke toestand kunnen belanden en nu ik, intussen al meer dan 5 jaar geleden, mijn actieve carrière bij IBM heb afgesloten, verwondert het mij nog steeds meer en meer. Ik heb, net zoals heel wat lotgenoten, gewoon “tijd te kort”. Van een zwart gat is er al helemaal geen sprake, laat staan van een donkergrijs gat.

Toen IBM in 2012 zijn zoveelste “pensioenplan” aankondigde – deze keer met de ronkende naam “Smart Pension Solution (SPS)”, dacht ik er in de verste verte niet aan daar op in te gaan. Ik beleefde nog volop voldoening aan mijn job, was amper 59 jaar en wou nog een aantal zaken realiseren binnen de boeiende wereld van Smarter Cities en meer bepaald binnen de Smarter Mobility. Mobiliteit in het algemeen is altijd al één

van mijn interessegebieden geweest en nu de technologie er aan kwam om een aantal zaken te realiseren, die voordien gewoon onmogelijk waren, kwam eindelijk het moment er aan om dingen echt te zien veranderen. Dankzij de supersnelle draadloze netwerken (3G, 4G, 5G, ...) en de interactie tussen devices zou autonoom rijden en Mobility as a Service (MaaS) weldra werkelijkheid worden. Kan je je inbeelden dat je, via je smartphone een zelfrijdende wagen oproept, dat deze je thuis oppikt en, terwijl jij nog even je tekst voor de lezing doorneemt, hij je naar het auditorium brengt waar je een lezing zal geven of dat je, met volgeladen valiezen, opgehaald wordt door een zelfrijdende wagen, die je – filevrij – naar de luchthaven brengt om op vakantie te vertrekken, terwijl uit de boxen al de muziek van het desbetreffende land klinkt en je zo al een eerste vleugje vakantiegevoel krijgt aangeboden.

Eindelijk zou ik daar actief kunnen aan meewerken ... en toen kwam dat SPS voorstel. Ik zetelde al meer dan 9 jaar in de ondernemingsraad voor NCK en kende dus de voorwaarden op voorhand. Maar toch interesseerde het mij niet echt. Tot plots bleek dat heel wat mensen uit mijn directe entourage – zeg maar: “mijn informeel netwerk” – ernstig overwogen om op het plan in te tekenen. Mijn grootste kracht binnen IBM zat niet zozeer in “wat ik wist”, maar in “wie wist wat ik nodig had”. Ik had een zeer krachtig netwerk en was daarvoor bij collega's bekend ... en dat netwerk dreigde weg te vallen. Dat veranderde de zaak natuurlijk grondig.

Op de valreep heb ik dan ook maar beslist op het voorstel in te gaan en, per 31 januari 2013, IBM te verlaten. Niet dat ik mijn job kotsbeu was – dat heb je uit het voorgaande intussen alvast al begrepen – maar omdat ik de kans kreeg om de zoveel dingen, waarvan ik altijd gedroomd had, maar nooit had kunnen doen wegens tijdsgebrek, nu eindelijk kon doen. Het was dus een nieuwe opportuniteit en, in plaats van met heimwee achterom te kijken, keek ik met verlangen de toekomst tegemoet. Ik moet er bij vertellen dat ik, door een samenloop van omstandigheden, enkele maanden voordien een klein afgeleefd werkmanshuisje, dat gelegen was naast mijn woning, aangekocht had en geen flauw idee had wat ik er mee zou aanvangen. Plots kreeg ik tijd vrij en dat kon een opportuniteit bieden.

Zo gezegd, zo gedaan. Ik tekende de overeenkomst met IBM en werd “op-roepbaar” tot mijn wettelijke pensioenering. Ik had met andere woorden eindelijk de tijd, die ik nodig had om de vele dingen te realiseren, waar ik al zo lang van gedroomd had. En plots dook er een andere vraag op: hoe prioritiseren? Want, geloof me, de lijst was lang en als ik alles tegelijk wou doen, zou dat op een burn-out uitlopen. En ik kon me moeilijk voorstellen het statuut van “eerste gepensioneerd in België met een burn-out” binnen te halen.

Een eerste prioriteit drong zich al spontaan op: het huisje renoveren. Ik fotografeer al van mijn 14de en zou nu eindelijk een eigen studio inrichten en me professioneel met fotografie bezighouden. Zoals ik al zei was het huisje afgeleefd

en, waar ik eerst nog dacht aan een "minimale renovatie" bleek na enige tijd dat een volledige renovatie – waarbij enkel de bakstenen overleefden – de enige optie was: nieuwe ramen met dubbel glas, de muren bezetten, vloer leggen met laminaat, plafond met 60x60 plafondtegels, WC en douche installeren, keuken installeren, ... Dus, dat was al een full-time job. Gelukkig ben ik een handige klusser en heb ik af en toe wat hulp gekregen van een vriend. En zo ben ik intussen de trotse eigenaar van een eigen volledig ingerichte fotostudio. Recent heb ik het fotowerk voor een politieke partij uitgevoerd in het licht van de komende gemeenteraadsverkiezingen.

Tussendoor, ik had pas enkele maanden afscheid genomen van IBM, werd ik gecontacteerd met de vraag om – à rato van een paar dagen per week – sales te verzorgen voor een softwarehuis, dat ERP-systemen en boekhoudpakketten aan de man bracht. Ik heb dat uiteindelijk meer dan 3 jaar gedaan, maar – wie ooit in sales gestaan heeft weet dat uit eigen ervaring – van 2 komen 3, 4 en soms 5 dagen per week. De klant gaat altijd voor en als de klant een vraag heeft, krijgt die alle prioriteit op alles. Zo ook hier. Op den duur was dit niet meer vol te houden en hebben we dan ook – in alle rust en vrede en sereniteit – van elkaar afscheid genomen.

Op het einde van mijn carrière bij IBM – na meer dan 25 jaar sales – maakte ik deel uit van de Global Sales School. Daarin werden jonge verkopers de knepen van het vak bijgebracht en mochten wij, de ervaren rotten, de rol van (vervelende, ambetante, veeleisende, ...) klant spelen. Dat ging me heel goed af en heeft me bovendien de kans gegeven een stukje van de wereld te zien, want deze cursussen werden residentieel gegeven op leuke plekken zoals Wenen, Southampton, maar ook Johannesburg, ... Enkele jaren na mijn vertrek bij IBM contacteerde een vroegere collega mij met de vraag of ik het nog zag zitten dergelijke rollenspellen te vervullen. Het zou hier in België zijn, maar verder was het concept vergelijkbaar met dat bij IBM. Ik heb ja gezegd en zo speel ik nu nog enkele keren per jaar de rol van (vervelende, ambetante, veeleisende, ...) klant.

Los van de professionele activiteiten, die zich spontaan hebben opgedrongen, had ik nog heel wat ambities, die ik toch ook wou realiseren. Zo heb ik indertijd muziek gestudeerd en piano en trompet gespeeld. Toen ik aan de universiteit ging studeren, en later trouwde, kinderen kreeg en een vrij zwaar professioneel leven leidde, met daar bovenop de ziekte en het overlijden van mijn echtgenote, was er hoegenaamd geen tijd meer voor muziek. Maar het beestje bleef kriebelen en nu was eindelijk het moment aangebroken om ook daar eens werk van te maken. Intussen was mijn interesse voor folkmuziek sterk gegroeid. Tegen het einde van de vorige eeuw werd folkmuziek stilaan au sérieux genomen, kwamen er muziekacademieën, waar je doedelzak, draailier, hommel of hakkebord kon studeren. Enfin, de folkmuziek werd eindelijk volwassen. Festivals als Dranouter of Gooikoorts hebben daar uiteraard ook veel toe bijgedragen. Dit alles om te zeggen dat ik uiteindelijk beslist had de draad terug op te nemen en deze keer doedelzak te leren bespelen. In Gooik is er jaarlijks een stage van 21 t.e.m. 25 augustus en ik schreef me in. Dat viel zo goed mee dat ik besliste me in te schrijven in de academie en les te volgen. En intussen speel ik al voor het 3de jaar doedelzak.

En ja, van het één komt het ander. Zo had ik ook een groeiende interesse voor orgel. Het klassieke orgel, zoals je ze nog in kerken vindt, met een rijke waaier aan registers en een ruim pallet van klankkleuren. Zo gezegd, zo gedaan. Sedert 2 jaar bespeel ik nu dus het orgel. Intussen heb ik me, dankzij een unieke opportuniteit, een eigen orgel kunnen aanschaffen en moet ik niet meer telkens in onze prachtige abdijkerk op het orgel gaan oefenen maar kan ik in alle rust – want met koptelefoon – de klassieke stukken van Bach, Händel of recenter werk van Flor Peeters inoefenen.

Ik heb ook altijd graag gereisd. Toen IBM me vroeg om hier of daar naar toe te reizen heb ik dat altijd met veel plezier gedaan. Je leert andere culturen kennen, maakt kennis met andere mensen, andere talen, andere gebruiken. Het geeft je een enorme persoonlijke verrijking. Daar heb ik steeds enorm van genoten. Toen ik dan IBM verliet besloot ik de opleiding reisleader te volgen. Ik heb deze

opleiding met vrucht voltooid en mag me sedert enkele jaren aandienen als Reisleader voor Toerisme Vlaanderen. Ik heb dan ook al heel wat reizen geleid naar Noorwegen, Zweden en Denemarken, maar ook naar Spanje of naar Italië. Sardinië is intussen zowat mijn tweede thuis geworden. Wegens tijdsgebrek heb ik lange reizen naar andere continenten voorlopig aan mij moeten laten voorbijgaan, maar ... wat niet is, kan nog komen.

En, om de laatste gaatjes in dat "Zwarte Gat" op te vullen, vermeld ik nog dat ik ook nog werk rond elektrische voertuigen – ik heb een patent m.b.t. het verwisselen van batterijen voor elektrische voertuigen – en dat ik ook nog samenwerk met een nederlandse firma rond logistieke oplossingen voor het luchtvrachtverkeer.

Daarnaast maak ik ook deel uit van de Erfgoedraad van Ninove, zetel ik in de molencommissie en maak ik deel uit van een werkgroep, die nu een conceptnota voorbereidt rond het site van de voormalige Norbertijnerabdij van Ninove. Ik neem binnen die werkgroep – met mijn ICT-background – alles wat met Virtual reality en Augmented Reality te maken heeft voor mijn rekening en werk ook mee aan een concept van BezoekersCentrum van deze voormalige Norbertijnerabdij.

En, last but certainly not least, komen regelmatig de 4 kleinkinderen over de vloer bij opa. En dan maken we wandelingen van "Uit met Vlieg" of mag opa verhalen vertellen. En recent heeft opa – eindelijk! – eens mooie foto's van zijn kleinkinderen gemaakt.

Als er dan nog wat tijd overblijft, dan genieten mijn vriendin en ik van een lekkere maaltijd, een glaasje wijn, een film of een concert. En zo trachten we toch het evenwicht te bewaren en het nuttige aan het aangename te paren. Maar, geloof me, van dat fameuze zwarte gat heb ik nog niets gemerkt. Integendeel!

MYRRHA, een innovatief project van het SCK•CEN in Mol

DOOR ROLAND GLIBERT, *Algemeen Afgevaardigde NCK.*

De Belgische overheid heeft in september beslist om een financiering van 558 miljoen euro toe te kennen voor de bouw en de exploitatie van het MYRRHA-project op de site van het SCK•CEN.

MYRRHA betekent Multi-purpose hYbrid Research Reactor for High-tech Applications of hybride en multifunctionele onderzoeksreactor voor innovatieve toepassingen.

MYRRHA is 's werelds eerste prototype van een kernreactor aangedreven door een deeltjesversneller. Deze innovatieve technologie is veilig en gemakkelijk te controleren. Wanneer de deeltjesversneller wordt uitgeschakeld, stopt de kettingreactie automatisch in een fractie van een seconde.

Aanzienlijke verschillen met de bestaande reactoren maken MYRRHA tot een bijzonder innovatieve onderzoeksreactor. Ze werkt met snelle neutronen, gestuurd door een versneller. De koeling wordt verzekerd door een legering van lood en bismut. De reactor is sub-kritisch en dus eenvoudig te controleren.

MYRRHA is een belangrijke onderzoeksinstallatie op het gebied van kernenergie. Ze zal het volgende mogelijk maken:

- verder onderzoek naar technologieën voor de behandeling van radioactief afval door transmutatie en dus een drastische vermindering van het volume en de radiotoxiciteit van hoogradioactief afval, en een verkorting van de beheertijd van dit afval van een paar honderdduizend jaar tot een paar honderd jaar
- onderzoek naar en ontwikkeling van minder invasieve therapieën om kanker te bestrijden
- productie van radio-isotopen voor medische diagnose en behandeling evenals de ontwikkeling van nieuwe radio-isotopen voor therapeutische doeleinden
- testen van materialen en componenten voor nieuwe reactoren die niet alleen gebruik maken van kernsplijting maar ook van kernfusie
- ontwikkeling van nieuwe soorten reactoren en nucleaire brandstoffen

Het Studiecentrum voor Kernenergie (SCK•CEN) is een van de grootste onderzoekscentra van België. Als stichting van openbaar nut ontvangt het SCK•CEN een dotatie van de federale overheid die 45% van haar werkings- en investeringskosten dekt; de overige 55% is afkomstig van eigen inkomsten. Meer dan 750 medewerkers wijden zich aan de ontwikkeling van vreedzame toepassingen van kernenergie. Het Centrum ontwikkelt duurzame technologieën met een hoge toegevoegde waarde voor de samenleving. De onderzoeksactiviteiten van het SCK•CEN hebben betrekking op drie hoofdthema's: de veiligheid van nucleaire installaties, het duurzame beheer van radioactief afval en de bescherming van de bevolking en het milieu tegen ioniserende straling.

De NCK-CNC wenst het SCK•CEN veel succes toe met het MYRRHA-project. De realisatie ervan zou, naast de hierboven beschreven vooruitgang, de opleiding van een nieuwe generatie wetenschappers en de creatie van ongeveer 2000 duurzame banen mogelijk moeten maken.

ALGEMENE VERGADERING 2019

Tijdens de Algemene Vergadering zal de verkiezing plaatsvinden van een voorzitter en ondervoorzitters (2FR + 2NL) van de NCK, en eventueel van de regionale voorzitters voor Vlaanderen, Wallonië en de regio Brussel.

De Algemene vergadering zal plaatsvinden vrijdagavond 22 maart om 18:30, met de verkiezingen zelf om 19u:30 in 'De Markten'. U bent daar welkom vanaf 18u:00.

AGENDA:

18u.30: Voorstelling van onze activiteiten

19u.30: Algemene vergadering mét verkiezingen

20u.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).

We zijn ook op zoek naar kandidaten om deze posities in te vullen. Indien u zich kandidaat wil stellen voor een van de beschikbare posities, dient men enkele statutaire bepalingen te respecteren.

U kan ons secretariaat contacteren voor meer informatie.

We houden eveneens de optie open een opleiding te voorzien in de namiddag, voorgaand aan de Algemene Vergadering.

Locatie: De Markten, Oude Graanmarkt 5, 1000 Brussel, www.demarkten.be

VORMINGSDAG PENSIOENEN (APRIL 2018)

DOOR **PIERRE YKMAN**, lid van de groep pensioenen van het NCK.

Het CNC - NCK heeft op 20 april een vormingsdag rond pensioenen georganiseerd.
Dit artikel gaat verder op een aantal interessante punten voor kaderleden.
Naast haar leden heeft het NCK-beroep kunnen doen op pensioenspecialisten uit zowel de non-profit- als de openbare sector.

INTRODUCTIE IN HET BELGISCH PENSIOENSTELSEL,

door **Luc Vinckx**,
voorzitter CNC - NCK

Er wordt voor de drie bestaande stelsels een algemene pensioentabel gegeven: werknemer, ambtenaar en zelfstandige.

Die laat zien dat werknemers met een salaris van meer dan 55.000 € bruto per jaar, tot aan dit bedrag een bijdrage kunnen leveren voor hun wettelijk pensioen, maar dat bijdragen boven dit bedrag geen enkele toekomstige rechten geven aan hun wettelijk pensioen.

Het wettelijk pensioen wordt gevormd uit overschrijvingen aan de sociale zekerheid vanaf de leeftijd van 20 jaar tot aan 65 jaar (actuele pensioenleeftijd).

Aan de andere kant dragen werknemers (in dit geval kaderpersoneel) bij vanaf het moment dat ze beginnen werken; uitgaande van (hogere) studies van 5 jaar, beginnen deze op 23-jarige leeftijd te werken: ze missen zo automatisch drie jaar bijdragen aan de sociale zekerheid om vaneen volledig pensioen te kunnen genieten. Daarenboven verdienen ze geen 55.000 € bruto per jaar aan het begin van hun loopbaan; zij kunnen door vrijwillige bijdragen (genaamd « terugkopen van studiejaren ») het verschil tussen hun reëel salaris (bijvoorbeeld 25.000 €) en die 55.000 € compenseren, maar ze zijn niet in staat om bij te dragen voor de voorbije studiejaren.

Een andere valkuil voor managers is het deeltijds werken: in het geval van deeltijds werk, bijvoorbeeld 4/5, zelf indien een manager jaarlijks meer dan 55.000 € bruto zou verdienen, brengt men enkel 4/5 van 55.000 € in rekening voor diens wettelijk pensioen. Dit is nog zo een sanctie die kaderleden treft.



Het vervroegd pensioen werd ook aangehaald. Samengevat kan je hiervan niet genieten als je pas op de leeftijd van 23 bent beginnen werken: vanaf 2019 worden de voorwaarden voor vervroegd pensioen gesteld op de leeftijd van 63 jaar en een loopbaan van 42 jaar (=aan bijdragen).

De kwesties verblijven in het buitenland als werknemer en inventieve oplossingen voor het einde van de loopbaan werden eveneens besproken.



HET PENSIOEN, TWEEDE PIJLER

door **Philippe Hendrickx**,
voorzitter CNC - NCK-sector energie

Er wordt een uitgebreid overzicht van de tweede pijler, gewoonlijk groepsverzekering genaamd, gegeven, net als de geschiedenis ervan. Overlijden of invaliditeit van de werknemer voor het pensioen worden hier niet besproken.

Deze pensioenplannen hangen over het algemeen van de werkgevers (soms sectoren) af en het bedrag van de bijdragen verschilt sterk van werkgever tot werkgever. Bij een sectorieel plan, zijn de betaalde bedragen normaal gezien zeer klein en onvoldoende om het wettelijk pensioen te verbeteren.

De oudste plannen worden « streefdoel » genoemd. De werkgever garandeert de werknemer een percentage van zijn laatste loon verdient, bijvoorbeeld 70% (na aftrek van zijn wettelijk pensioen).

De meest recente plannen worden « met vaste bijdrage » genoemd. De

werkgever stort een bepaald percentage van het loon.

Er bestaat een sterke tendens onder werkgevers om over te schakelen op plannen « met vaste bijdrage », wat in veel gevallen nadelig kan uitdraaien voor het kaderpersoneel.

OP WELKE LEEFTIJD OP PENSIOEN GAAN,

*door Michel Wuyts,
directeur van Fediplus*

Fediplus is een vzw ter verdediging van de rechten van gepensioneerden.

De stelsels Werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT, voorheen brugpensioen) en vervroegd pensioen worden besproken. Het zal steeds moeilijker worden om nog op SWT te kunnen vertrekken, behalve bij grote herstructureringen, net als op vervroegd pensioen (zie de presentatie van Luc Vinckx).

De regeling betreffende het einde van de loopbaan werd ook behandeld.

EEN ANDERE VISIE OP PENSIOENEN,

*door Luc De Clercq,
lid van de groep pensioenen van
het NCK*

Luc De Clercq verduidelijkt zijn persoonlijke visie op pensioenen.

Het pensioenstelsel is onderverdeeld in verschillende statuten (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren), de legalisatie is complex, er bestaan ook gemengde loopbanen, er is een probleem met het betalen van de pensioenen...

Het aanvullend pensioen hangt van de werkgever of het sectorieel fonds af. De werkgever werkt samen met een verzekeringsbedrijf of heeft een eigen bedrijfsfonds.

Lucs visie vertrekt van het feit dat loopbanen gemengd kunnen zijn (bijvoorbeeld van werknemer naar zelfstandige...), dat de toekomst onvoorspelbaar

is. De functie van een pensioen is dubbel: er is de verantwoordelijkheid van de Gemeenschap ten opzichte van iedereen (huisvesting, voeding, gezondheid...) en de individuele verantwoordelijkheid (de eigen levensstandaard behouden).

Om dit te doen, zou het moeten zijn dat elke gewerkte dag of opgenomen in eender welk statuut, meetelt. In het geval van een volledige loopbaan zou men een vast bedrag moeten kunnen ontvangen dat voldoende boven de armoedegrens ligt om het levensonderhoud en de eerste zorg voor de gezondheid te kunnen bekostigen.

De tweede pijler zou dan dienst moeten doen om de levensstandaard te behouden. Het zou verplicht worden, het zou ook fiscaal aftrekbaar (binnen redelijke grenzen) moeten zijn en niet toe- vertrouwd mogen worden aan commerciële organisaties. Er zouden ook verschillende fondsen moeten zijn (defensief, offensief...), professioneel beheerd, gekozen door iedereen en onder een strikt staatstoezicht vallen. De belasting zou dan periodiek of bij overlijden geïnd kunnen worden.

DE PENSIOENSHERVORVINGEN 2014-2019,

*door Tom Watthy,
raadgever van het Ministerie van
Pensioenen*

Een reeks maatregelen werd door de huidige regering genomen:

- Het opnemen van de militaire dienstplicht (bij de drie pensioenstelsels)
- Het regulariseren van de zogenaamde « studiejaren » (binnen de drie pensioenstelsels) ; Van 2018 tot 2020 is dit mogelijk tegen een forfaitair bedrag
- Afschaffen van de beperking van de eenheid van loopbaan
- Een onbegrensd aanvullend inkomen tijdens het pensioen.
- Verhoging van de loongrens van de bijdragen
- Gratis aanvullend pensioen (voor zelfstandigen)

- Zware beroepen (in overleg met de sociale partners)

TER BESLUIT HERHAAL IK DE POSITIE VAN HET NCK,

door Luc Vinckx

- Het plafond voor het berekenen van de eerste pijler moet veel hoger liggen. In het beste geval wordt er rekening gehouden met de betaalde bijdragen die het plafond overschrijden.
- Gelijkheid inzake de pensioensbijdragen tussen de verschillende stelsels.
- Studiejaren zouden in rekening moeten worden gebracht in de berekening van de wettelijke pensioenleeftijd (en niet enkel om het verschil in bijdragen aan het begin van de loopbaan in rekening op te vangen)
- Het afschaffen van de afstraffing van deeltijds werk.
- Vrije keuze van kapitaal of lijfrente.
- Alle werknemers, ook de kaderleden, moeten bij het beheer van de pensioenfondsen betrokken worden.
- Geen sancties voor zelfstandig werk bij ontslag na de leeftijd van 50 jaar.

DIGITAAL WERKEN DWINGT ONS DE WERKOMSTANDIGHEDEN TE HEROVERWEGEN

Steeds meer hooggekwalificeerde professionals nemen deel aan onlinewedstrijden om hun diensten aan te bieden. Meer flexibiliteit, de mogelijkheid om hun portfolio te ontwikkelen en toegang tot nieuwe klanten worden vaak genoemd als redenen om deel te nemen aan deze atypische vorm van tewerkstelling, zo blijkt uit een studie van Eurofound [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf]. Desondanks het werken op deze digitale platforms een toegankelijk portaal tot de arbeidsmarkt biedt, blijven er uitdagingen bestaan op het gebied van inkomensonzekerheid, platformafhankelijkheid en onvoldoende ondersteunende structuren. De lidstaten en de sociale partners moeten ervoor zorgen dat deze werknemers toegang hebben tot sociale bescherming, onderwijs en opleiding, als ook tot vertegenwoordiging.

De studie van Eurofound over werkomstandigheden op digitale platforms identificeert verschillende categorieën van platformarbeiders, beoordeelt hun werkomstandigheden en onderzoekt hun relaties met vakbonden. De mate van economische afhankelijkheid en individuele autonomie varieert sterk op deze platforms. Een van de vaak genoemde uitdagingen is het gebrek aan mogelijkheden voor opleiding en ondersteuning door managers, wat de noodzaak benadrukt van de aanwezigheid van competente managers, ook op interpersoonlijk niveau.

Een aanzienlijk aantal platformwerknemers zijn middel- en hoogopgeleide professionals die als freelancer werken (geschat op 35% van de platformwerknemers). De deelnemers aan online-wedstrijden (zoals 99designs) melden dat ze vrijelijk inspiratie en nieuwe ideeën kunnen opdoen, hun professionele portfolio kunnen ontwikkelen, hun vaardigheden kunnen onderhouden en toegang hebben tot nieuwe klanten. Door het internationale karakter van het werk van deze professionals zien zij momenteel weinig baat bij vakbondsvertegenwoordiging. Dit toont aan dat de ontwikkeling van transnationale structuren voor informatie, dialoog en vertegenwoordiging van deze professionals van cruciaal belang kan zijn.

De digitalisering van de arbeidsvoorwaarden biedt belangrijke voordelen, met name voor middelbare en hooggekwalificeerde professionals. De toename van de geestelijke gezondheidsproblemen op de werkplek, de geografische spreiding en de arbeidsonzekerheid benadrukken echter het belang van kwaliteitsleiderschap, sociale dialoog en sociale zekerheid. In een tijdperk van algoritmische besluitvorming en gescheiden werkplekken hebben we meer bekwame managers nodig, die in staat zijn om op te treden als bruggenbouwers, besluitvormers en als menselijke facilitators.



<https://www.facebook.com/van9to5>

WATERSTOFGAS, DE EEUWIGE ILLUSIE

DOOR **ROLAND GLIBERT**, *Algemeen Afgevaardigde NCK.*

Een recent artikel van professor S. Furfari bespreekt het gebruik van H₂ als alternatieve brandstof:
« Waterstofgas, de eeuwige illusie » www.science-climat-energie.be/2018/07/22
Wij leggen u enkele elementen uit het artikel voor:

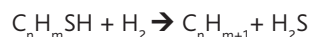
Waterstofgas wordt vaak door de politieke wereld naar voren geschoven als een vervanger van fossiele brandstoffen voor transport en belangrijke bron van elektriciteit. Dit omdat het bij verbranding enkel water produceert, net als een grote hoeveelheid energie.

Spijtig genoeg komt waterstofgas niet in een vrije staat voor in de natuur en moet het daarom eerst uit water of koolwaterstoffen worden gewonnen. Het is een basisgrondstof van de chemische industrie en hierdoor is de productie ervan sinds jaren zeer gekend. De Nazi's gebruikten het reeds om ruwe olie te produceren en benzine uit steenkool.

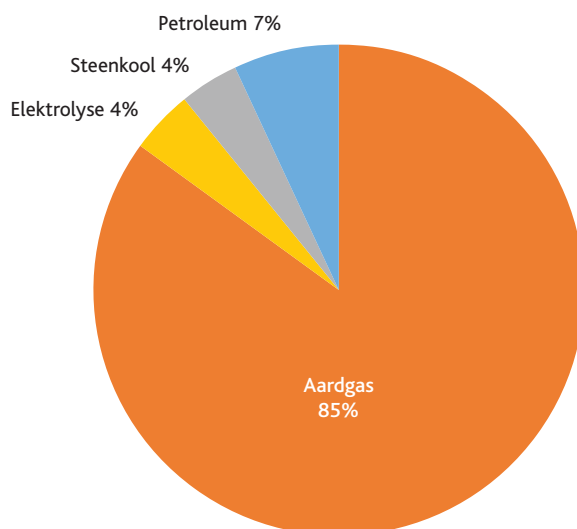
Waterstofgas kan door middel van electrolyse van water worden aangemaakt, waar elektriciteit watermoleculen scheidt in H₂ en O₂. Het is een zeer energieverslindend proces, omdat een watermoleculen zeer stabiel is. Industriële productie vergt meer dan 40 KWh om 1kg H₂ aan te maken. Vandaag de dag is slechts 4% van het geproduceerde waterstof van electrolyse afkomstig. De meerderheid van de productie gaat uit van aardgas, petroleum of steenkool.

Deze laatste productiemethode maakt ook CO₂ aan. 1kg H₂ genereert 13kg CO₂. De belangrijkste toepassing van H₂ is de productie van ammoniak (NH₃), dat voornamelijk in meststoffen wordt gebruikt. Merk eveneens het gebruik op in de aardolieraffinage en de petrochemie.

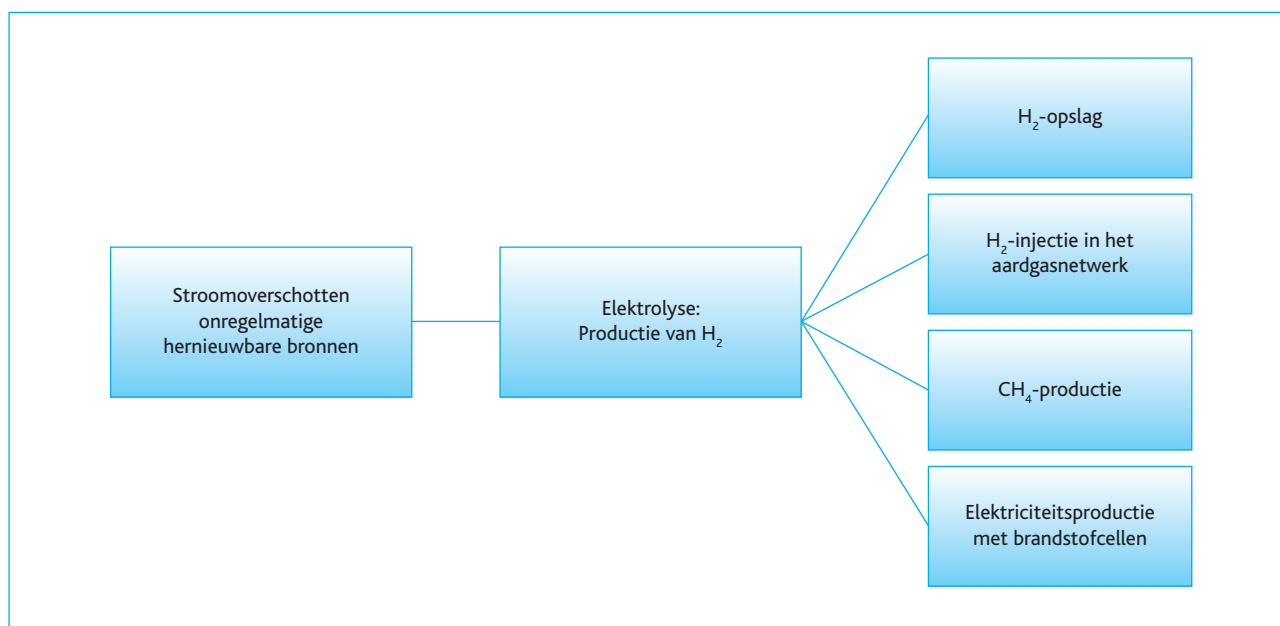
De vraag naar H₂ is sterk gestegen sinds de invoering van milieuwetgeving door de ontwikkelde landen voor de uitstoot van pollutanten ten gevolge van verbranding in het vervoer en eveneens het verwijderen van S in aardolieproducten, dewelke volgens de volgende algemene katalytische reactie verloopt :



Waterstofgas is een basisproductie van de industriële chemie. Het zou dus van een foutieve chemische, economische en ecologische interpretatie spraken om deze voor de chemie zo een belangrijke molecule te gaan verbranden.



Figuur 1. Industriële productie van waterstofgas.



Figuur 2. De rol van waterstofgas bij het verzachten van de problemen met onregelmatige hernieuwbare energieoverschotten

WATERSTOF EN HERNIEUWBARE ENERGIE

Duitsland, de grootste producent van hernieuwbare energie in Europa (19% van de EU), toont interesse in het ontwikkelen van verschillende manieren om stroomoverschotten te benutten. Deze stroomoverschotten worden door onregelmatige hernieuwbare bronnen gegenereerd tijdens bepaalde periodes. Er werden veel opties geëvalueerd om deze elektriciteit te gebruiken in de waterstofgasproductie door middel van elektrolyse (zie figuur).

- Waterstofgas wordt opgeslagen om te kunnen gebruiken in de chemische industrie.

Deze productie, gekend als P2G (Power to Gas), is economisch weinig rendabel. Het op deze manier industrieel aanmaken van waterstof (zie figuur 1), is in feite niet meer dan een bijproduct van de elektrolytische productie van chloor en natriumhydroxide.

- Het kan evengoed geïnjecteerd worden in het aardgasnetwerk, maar gezien de kostprijs vergeleken met die van aardgas is dit eigenlijk niet realistisch.
- Een andere mogelijkheid bestaat er in waterstof te vermengen met CO₂ om zo methaan en water te produceren. Deze reactie wordt door de NASA in het internationaal ruimtestation gebruikt om water te maken vanuit de door de astronauten uitgeademde CO₂ en de H₂ door elektrolyse geproduceerd. Dit werkt, maar heeft geen enkele economische zin. De prijs voor het op deze manier aangemaakte methaan is drie keer hoger dan de marktprijs en de prijs voor CO₂-uistoot zou tegen 2030 in de grootteorde van 400 dollar per ton CO₂ komen te liggen (Internationaal Energieagentschap)

- De laatste mogelijkheid is het gebruik van H₂ als alternatieve brandstof in brandstofcellen voor elektrische voertuigen Power to Power (P2P). Dit is een duur proces: vanaf 1 kWh hernieuwbare energie gaat het over de elektrolyse, opvangen van H₂, comprimeren, transporteren, het opnieuw opslaan in een brandstoftank van een voertuig en het injecteren in de brandstofcel die de elektromotor van de wagen aandrijft. Al deze stappen in het proces van energieomzetting uit waterstof, leveren 0,2 kWh op. De balans is gunstiger voor voertuigen die over een accu beschikken die de elektromotor aandrijft: de beschikbare elektriciteit bedraagt er ongeveer 0,8 kWh.

Tot besluit stelt de auteur, ondanks jarenlange inspanning door de industrie en overheden in Duitsland, het falen van de industrialisatie van stationaire brandstofcellen vast. Één van de hoofdoorzaken is dat enerzijds de elektroden van edele metalen worden gemaakt en dus duur zijn en dat anderzijds de fabricatie niet kan worden geautomatiseerd. Om dezelfde reden wordt het gebruik van brandstofcellen voor auto's in Duitsland niet met hetzelfde enthousiasme onthaald als accus.

Hij schat dat de herwonnen interesse voor waterstof, opwekt door de energieomslag, sterker is dan in het verleden omwille van de grote mediativering van energiepolitiek, zodat de illusie als een realiteit wordt ervaren. Telkens weer wijst alles erop dat de harde realiteit van de kostprijs onoverkoombaar is.

Hij raadt dan vervolgens ook aan om zich te concentreren op fundamenteel onderzoek, vooral dan in de elektrochemie.



DE POLITIEKE PARTIJEN IN HET SOCIALE DEBAT

Bijdragen van de politieke partijen die hebben gereageerd op onze oproep.



KRIS PEETERS: "VEEL INSPIRATIE OP DE WERKVLOER OM BURN-OUT AAN TE PAKKEN"

We hebben heel sterk ingezet op het creëren van nieuwe jobs en dat lukt ons ook. Tijdens de gehele legislatuur zullen er 259.000 jobs bijgekomen zijn en we zijn goed op weg om de volledige tewerkstelling te bereiken tegen 2025. Maar het gaat niet enkel om het aantal jobs, maar ook om de kwaliteit ervan. We moeten ervoor zorgen dat werknemers met plezier naar hun werk gaan en tevreden weer naar huis keren. Stress en burn-out zijn in opmars. Met proefprojecten voor het aanpakken van burn-out en overleg binnen ondernemingen over bereikbaarheid na de werktijd, pakken we die problemen aan.

De sociale partners engageerden zich in het IPA 2017-18 om werk te maken van de aanpak van burn-out. Minister Peeters voorzag in het verlengde daarvan een projectfinanciering van 8.000 euro per project dat gericht is op de primaire preventie van burn-out.

De projectoproep blijkt een succes te zijn. Er is financiering voorzien voor ongeveer 50 projecten, maar er werden er meer dan 200 ingediend. De meeste projecten zijn afkomstig van individuele bedrijven. Het gaat zowel om bedrijven

uit de profit- als de non-profitsector en zowel om KMO's als grote bedrijven. In veel gevallen willen de werkgevers zich laten begeleiden door experts om een aanpak van burn-out op maat van de onderneming te ontwikkelen (taakafspraken, arbeidsorganisatie, werkgeregelingen, ...). Een 20-tal projecten is gericht op het aanpakken van burn-out binnen een sector.

De projecten zijn een aanvulling op de verplichtingen inzake preventie die werkgevers nu al hebben in het kader van de wetgeving rond welzijn op het werk. De 50 geselecteerde projecten zullen in januari van start gaan en duren een jaar. Onze hoop is dat we uit de projecten goede voorbeelden kunnen halen, die we dan op grotere schaal kunnen toepassen, zegt minister Peeters.

Daarnaast plaatst minister Peeters *deconnectie* op de agenda binnen ondernemingen. Met onze smartphones en computers zijn we voortdurend verbonden. Het gevaar bestaat dat het werk voortdurend in ons privéleven binnensluip. Goede afspraken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid van werknemers, kunnen veel stress voorkomen.

Kris Peeters: "Ik wil werkgevers en werknemers ertoe aanzetten om afspraken te maken over wanneer en hoe werknemers bereikbaar moeten blijven, en wanneer ze onbereikbaar kunnen zijn. Dit moet ervoor zorgen dat werknemers tijdens hun vrije tijd niet voortdurend bezig blijven met hun werk en moet stress verminderen."



De MR is verheugd met het begrotingsakkoord dat deze zomer werd gesloten. De regering van Charles Michel houdt zich aan de belofte om het begrotingstekort verder terug te dringen. Het structurele overheidstekort zal 0.6% bedragen in 2019. De verbetering is historisch (het bedroeg 2,3% in 2014). Het saneren van de begroting zet zich voort, zonder bijkomende belastingen. De maatregel van de regering om de uitgaven te verminderen en de koopkracht te verhogen zet zich door. In januari 2019, zal de taxshift de nettolonen tussen 70 en 140 euro hebben doen verschuiven. Deze bedragen zijn bijkomstig aan de toegestane verhogingen van het interprofessioneel akkoord en automatische indexeringen. Deze benadering verhoogd onze competitiviteit en stimuleert het scheppen van werkgelegenheid.

Hoewel er reeds 219.000 banen gecreëerd zijn sinds het begin van haar legislatuur, voert de regering eveneens de jobs deal uit.

Voor de MR vereist het aanmoedigen van de terugkeer naar de arbeidsmarkt en het probleem van knelpuntberoepen oplossen de noodzaak om op verschillende aspecten te werken: belastingvrijstelling van de premies voor werkzoekenden in opleiding, het aanmoedigen van de interregionale mobiliteit, het

aanpassen van ons werkloosheidssysteem met als doel de betrekking van openstaande vacatures in verband met de opleiding verbeteren, het aanmoedigen van werkgevers om te investeren in de opleiding van hun werknemers en maatregelen om de werkgelegenheid van oudere werknemers te garanderen. Deze aanpak werd door de federale regering in werking gesteld die met gefedereerde entiteiten zal samen werken. Vergeet niet dat er in Wallonië onder de impuls van de MR, eveneens diverse maatregelen bewerkstelligd zijn ter oriëntering van werkzoekenden in de richting van knelpuntberoepen.

Werk scheppen en oriënteren van werkzoekenden richting knelpuntberoepen kan de werkloosheidskost doen dalen, wat de sociale zekerheid ten goede komt. De fiscale hervormingen laten toe dat de koopkracht van werknemers verhoogt en het gebruik van de welzijn-senveloppe op 100% beschermt de gepensioneerden en de uitkeringsgerechtigden. Dit budget bevestigt met andere woorden de dynamiek van de positieve spiraal die al vier jaar geleden door de regering Charles Michel is ingezet.



N-VA is tevreden met de arbeidsdeal die vorige zomer binnen de regering is afgesproken en die nu verder wordt uitgewerkt. Met de deal vrijwaren we het herstel van onze concurrentiekracht en leggen we meer dan ooit de focus op private jobcreatie.

Dankzij de 'drietrapsraket' die de regering eerder al had gelanceerd (indexsprong, taks shift en hervorming van de wet op de loonnorm), kennen we vandaag een recordaantal jobs in de private sector. Met de arbeidsdeal moeten we deze jobs en vacatures nu ook effectief gaan invullen. Want daar knelt vandaag vaak het schoentje voor veel private ondernemingen, ze kampen met een gebrek aan geschikte kandidaten.

Een 1^e belangrijke maatregel is het **verder uitdoven van het brugpensioen** (SWT). Brugpensioen vanaf 56 jaar (zoals recent nog bij Carrefour) behoort vanaf 2019 definitief tot het verleden, de leeftijd stijgt naar minstens 59 jaar (en naar 60 jaar in 2020).

Een 2^e belangrijke maatregel is de **versterking van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen**. De uitkering wordt hoger in de eerste 6 maand, om na het 1^e jaar sneller te dalen naar een lager bedrag. Zo maken we van de werkloosheid opnieuw een verzekering tegen het verlies van inkomen bij jobverlies én versterkt tegelijk de zoekintensiteit naar een nieuwe job bij langdurige werkloosheid.

Een 3^e belangrijke maatregel zijn de **starterjobs** voor jonge werkzoekenden. Het bruto-minimumloon voor jonge werknemers daalt met -18% voor 18-jarigen, -12% voor 19-jarigen en -6% voor 20-jarigen, maar hun nettoloon blijft gelijk.

Een 4^e maatregel is een nieuwe verplichting voor wie ontslagen wordt om zich **binnen de maand in te schrijven bij de Gewestelijke bemiddelingsdienst** (VDAB, Forem, Actiris). Zo vermijden we dat kostbare tijd verloren gaat.

Een 5^e maatregel maakt **werken** ook **lo-nend voor gepensioneerd**. Vandaag kan je onbeperkt bijverdienen na 65 jaar of na een loopbaan van 45 jaar, maar wordt dit extra inkomen vaak groten-deels of volledig wegbelast. Deze 'fiscale pensioenval' werken we weg.



**PERMANENTE BIJSCHOLING:
EEN RECHT VOOR
WERKNEMERS, EEN
NOODZAAK VOOR DE
ECONOMIE.**

Voor de cdH, is levenslang leren, vooral dan tijdens de professionele loopbaan

een belangrijke hoofdzaak, die om een ambitieuze politiek vraagt, die gebaseerd is op een langetermijnvisie.

De omschakeling naar de digitale economie, die zich nog in haar kinderschoenen bevindt, zal gepaard gaan met een diepgaande verandering in taken en banen.

Dit zal enerzijds nieuwe beroepen doen ontstaan, maar heeft eveneens voor gevolg dat er bepaalde taken zullen verdwijnen.

Om nu al op de impact van deze transitie te kunnen anticiperen, zou een revolutie in de bedrijfsopleidingen op de agenda moeten komen te staan. Ondernemingen zouden de opleiding van hun personeel niet meer als een kostenpost mogen zien, maar eerder als een waardevolle investering in het kader van hun ontwikkelingsstrategie.

Bovendien draagt permanente bijscholing bij tot de ontwikkeling van werknemers, terwijl hun loopbaan-evolutie en professionele mobiliteit bevordert worden. Het draagt bij tot hun sociale, maar ook culturele en intellectuele emancipatie.

De cdH stelt voor om voor iedere werknemer een bijscholingsrekening te openen, om deze zo van een individueel bijscholingsrecht te kunnen laten genieten, al dan niet verbonden aan zijn huidige functie. Deze bijscholingsrekening zal in naam van iedere werknemer geopend worden vanaf het begin van diens loopbaan en zal progressief worden aangevuld tijdens de loopbaan.

Het invoeren van een bijscholingsbudget zal toelaten dat werknemers in de mogelijkheid zullen zijn om zich steeds aan te kunnen passen aan nieuwe evoluties op de arbeidsmarkt. Het zal de werknemer ruimte geven om, in samenspraak met de werkgever, een bepaalde flexibiliteit te hanteren ten opzichte van het tijdstip en de inhoud van de opleiding.



WERKNEMERS KUNNEN ZELF VRIJ AANVULLEND PENSIOEN OPBOUWEN

De Kamercommissie Sociale Zaken keurde op 7 november de invoering goed van een vrijwillig aanvullend pensioen voor werknemers. Dit is opnieuw een belangrijke stap vooruit. Elke werknemer kan nu zelf een deeltje van zijn loon laten inhouden en opsparen voor een bijkomend appeltje voor de pensioendorst.

Vandaag kent ons pensioensysteem drie pijlers: het wettelijke pensioen, het aanvullend pensioen via inhoudingen op het loon mede gefinancierd door de werkgever en tot slot het individueel pensioensparen. Maar niet elke werkgever biedt een tweede pijler aan het personeel aan. Nochtans kan het interessant zijn voor werknemers om via inhoudingen op het loon nog een bijkomend spaarpotje op te bouwen voor het pensioen.

Open Vld ijvert daarom al jaren voor de invoering van een vrij aanvullend pensioen voor werknemers. Dit wordt nu realiteit.

FISCALE ONDERSTEUNING

Een werknemer die geen tweede pijler krijgt via de werkgever, kan vrijwillig en op individuele basis beslissen om een vrij aanvullend pensioen te beginnen opbouwen. Hij moet dit dan melden aan zijn werkgever. Die zal vervolgens het gewenst deel van het loon inhouden en doorstorten naar de pensioeninstelling. Deze kan de werknemer zelf kiezen, in functie van het gewenst risicoprofiel en rendement. Er geldt een maximum spaarbedrag van 3% van het jaarlijks brutoloon.

De fiscale en parafiscale voordelen die de werknemer geniet in een tweede pijlerplan, zullen dezelfde zijn bij dit aanvullend pensioen. Er zijn dus geen RSZ-werknemersbijdragen verschuldigd en er is een belastingvermindering van 30% in de personenbelasting. Net zoals bij de tweede pijler betaalt de werknemer wel een eindbelasting van 10% en

een solidariteitsbijdrage. De werknemer kan altijd beslissen op te stoppen met bijdragen te laten doorstorten.

ZORGELOOS PENSIOEN

De regering verlegt met deze maatregel opnieuw een belangrijke steen in de pensioenrivier. Iedereen heeft recht op een zorgeloze oude dag en we moeten burgers dan ook alle kansen geven om zich daarop voor te bereiden. De band tussen werken en het wettelijk pensioenbedrag is versterkt. Deze legislatuur zijn de minimumpensioenen al met 122 euro per maand netto gestegen, voor zelfstandigen zelfs met 185 euro. Maar we willen individuen ook de kans geven om zélf nog extra te sparen. Bijvoorbeeld met de fiscale ondersteuning van het individueel pensioensparen, maar ook via de tweede pijler. De groep mensen die hierop een beroep kan doen, wordt nu stevig uitgebreid. Een belangrijke vooruitgang!





EEN « SPRINGPLANKPREMIE » UW PROFESSIONELE CARRIÈRE TE HERORIËNTEREN EN WEER OP GANG TE BRENGEN

De structuur van de Belgische arbeidsmarkt is zeer stabiel. « Belgische werknemers veranderen amper van werk gedurende hun loopbaan en oefenen gemiddeld 10 jaar lang dezelfde functie uit. »¹

De grote meerderheid van de werknemers werkt onder een contract van onbepaalde duur. Hierin is België Europees koploper.²

Ondanks deze vaststelling, heeft de evolutie van de economische structuren de organisatie van de arbeidsmarkt veranderd. Dit heeft geleid tot nieuwe vormen van werk, flexibeler, soms « atypisch » en met hybride professionele statuten. De verwachtingen van de werknemers zijn evenzeer veranderd; ze hechten veel meer waarde aan het verderzetten van hun functie en zijn daardoor meer op zoek naar autonomie. Iedereen hoopt zijn potentieel en capaciteiten veel beter te ontwikkelen, zowel in diens professioneel als privéleven.

Binnen een context van een veranderende arbeidswereld, van een voortdurende evolutie van competenties, kwalificaties en bedrijfsnaden, kan het veranderen van werk of het durven omschakelen een manier zijn om zichzelf te verwezenlijken, of zelfs een anticipatie op de toekomst betekenen.

Het beëindigen van een loopbaan kan eveneens noodzakelijk zijn, als de arbeidsvoorwaarden niet meer bevredigend genoeg zijn, dan wel schadelijk worden. Bovendien vragen technologische vooruitgang, meer bepaald digitalisatie en robotisering, een open houding naar veranderingen van zowel de bedrijven als de werknemers. De technieken evolueren zonder oponthoud, hierdoor moeten werknemers zich een hele loopbaan lang blijven omvormen en een reël aanpassingsvermogen ontwikkelen.

Een werknemer die niet langer aangepast is of geleidelijk aan van de arbeidsmarkt « afhaakt », moet in staat kunnen zijn om « terug aan te sluiten » om zo nieuwe kansen te kunnen grijpen.

Deze evoluties stellen het stelsel van de sociale zekerheid in vraag. Werknemers moeten zich steeds meer heruitvinden, wanneer zij moeilijkheden tegenkomen (werk dat onaangepast is geworden, competenties die geëvolueerd zijn, schadelijke werkomstandigheden...), zonder dat deze « tweede kans » gedekt wordt door een werkloosheidsvergoeding.

Ook al werden de toelatingsvoorwaarden tot een werkloosheidsvergoeding en de toekenning van een sociale uitkeringen de laatste jaren aangescherpt (hervorming van de inschakelingsuitkering, een verhoogde degressiviteit van uitkeringen...), het bevorderen van professionele overgangen daarentegen, heeft juist nood aan het toekennen van nieuwe sociale rechten om deze scharniermomenten veilig te stellen. Dit is het doel van de « Springplankpremie ».

Ecolo stelt voor om deze « springplankpremie » in te voeren. Dit wil zeggen een toekenning van werkloosheidsuitkering die garandeert dat er bij een ontslag zonder wettige reden pas gesanc-tioneerd wordt na drie zulke ontslagen. Dit betekent dat de werknemers die een « redelijke » baan zonder gegronde reden naast zich neer leggen, tot maximaal drie keer tijdens hun hele loopbaan van een werkloosheidsuitkering kunnen genieten.

Het huidige systeem belemmert veel werknemers die hun bedrijf zouden willen verlaten, om een nieuw persoonlijk of professioneel project aan te gaan, dan wel omdat ze niet meer tevreden of succesvol zijn in hun huidige baan. Werknemers moeten zich niet enkel kunnen heroriënteren en van sector kunnen veranderen, maar ook mogelijkheden kunnen verkennen om zelfstandige te worden of een bedrijf op te richten.

Als de arbeidsomstandigheden geëvolueerd zijn en verslechterd, of gewoonweg als de persoonlijke situatie van de

werknemers veranderd is (verhuizing...), kan een werknemer verscheurd komen te staan tussen een snel ontslag en het risico om zonder inkomsten komen te vallen, in het geval hij niet op tijd een nieuwe beroepsactiviteit weet te vinden. En de onmogelijkheid tot het niet kunnen veranderen van professionele omgeving, wanneer het werk onbevredigend wordt of de professionele relaties verslechteren, kan stress en spanningen veroorzaken, met alle gevolgen van dien.

¹ *Arbeidsmarktlits, Over Werk, Jobsmobiliteit, 2015 geciteerd door Vander Sijpe F. et al, Evolutie van atypische arbeidsvormen in België, Securex, oktober 2017.*

² *Hogere Arbeidsraad, Rapport 2017, p. 101*

NCK: INFORMATIE EN FEITEN.

- 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 kaderleden 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 andere 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.*

• *Ondersteuning bij de sociale verkiezingen.*



NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL

Lambermontlaan 171 bus 4
1030 Brussel

Voorzitter:
Luc Vinckx

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

**DIGITALE VERSIE
KADERINFO**



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:

Bodart Serge, CEC European Managers,
De kegel Jacques, Pauwels Bas, Philippe Gouat,
Pierre Ykman, Pirson Pierre, Roland Glibert,
Van De Wiel Dirk (van 9 tot 5), Vinckx Luc.

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.

