



VERKIEZINGEN 2019

ONZE PRIORITEITEN GETOETST AAN DE PARTIJEN

INHOUD

2

De NCK heeft nieuwe ambities.

3

Onze prioriteiten voor de Europese, Federale en Regionale verkiezingen.

6

Onze prioriteiten, getoetst aan de visie van de politieke partijen

12

De NCK nam deel aan de vergadering van het Comité van de Europese Federatie van kaderleden in de energie- en onderzoekssector (FECER).

13

Bescherming voor klokkenluiders: juridische duidelijkheid in Europa nodig

15

Voordelen voor onze leden.

16

Informatie en feiten van de NCK.

EDITORIAAL DE NCK HEEFT NIEUWE AMBITIES

DOOR **PIERRE PIRSON**, *Voorzitter van de NCK.*

De statutaire verkiezingen hebben een nieuwe voorzitter verkozen, maar bovenal een nieuw programma.

Tijdens onze statutaire verkiezingen op 22 maart heb ik de AV gevraagd om een duidelijk mandaat voor ambitieuze maatregelen op het gebied van communicatie, sociale verkiezingen en de hervorming van de NCK.

Na twee jaar als ondervoorzitter heb ik de goede wil en de rijkdom van het ideeëndebat van de NCK te zien gekregen. Maar ik, en veel van onze leden, hebben gemerkt dat de NCK niet voldoende zichtbaar of aanwezig is op de juiste kanalen. De NCK zit vol ideeën, maar onderneemt te weinig actie. In ons laatste nummer hebben we onze leden gevraagd zich aan te sluiten bij het nationale comité. Deze oproep is nog steeds geldig omdat er veel nood aan zal zijn. Parallel hieraan zullen we werken aan de noodzaak om bepaalde functies die in het verleden door vrijwilligers werden uitgevoerd, te professionaliseren.

De focus van het eerste jaar ligt uiteraard op de volgende sociale verkiezingen. Aangezien de NCK gebaseerd is op zijn groeperingen, zal de eerste prioriteit voor mij zijn om onze huidige groeperingen te ontmoeten, om hen de nodige steun te geven om hen in staat te stellen deze verkiezingen tot een goed einde te brengen. Bovendien betekent de versterking van de NCK ook het creëren van nieuwe groeperingen en hiervoor zijn de sociale verkiezingen een geschikt moment. Ik ben daarom van plan om een deel van mijn tijd door te brengen met verenigingen van zogenaamde «in-house» kaderleden, om ook gericht te zijn op een aantal bedrijven, waar het hebben van een NCK-lijst relevant zou kunnen zijn.

Een belangrijk punt voor mij is de zichtbaarheid van de NCK. Dit vereist een actualisering van onze digitale identiteit en een selectieve maar actieve aanwezigheid op sociale netwerken. Om dat te doen, zal ook uw hulp worden gevraagd,



aangezien onze kracht ook zal worden doorgegeven door de activiteiten van onze leden om posts te delen. Ik zal in de komende maanden bij u terugkomen over dit onderwerp.

Om zichtbaar te zijn, heeft men ook inhoud nodig. In deze kaderinfo ziet u het programma dat we hebben ontwikkeld en gepresenteerd tijdens een bijeenkomst met de groeperingsvoorzitters. Dit wordt u in deze kaderinfo gepresenteerd, met inbegrip van de eerste reacties van de politieke partijen. Ik heb ook aan de AV gevraagd de vrijheid te krijgen om op basis van deze standpunten met de media te kunnen communiceren. Ik denk dat ons gebrek aan zichtbaarheid het voordeel heeft dat we ons kunnen presenteren als buiten het systeem om.

Na de sociale verkiezingen zullen we natuurlijk onze nieuw verkozen vertegenwoordigers helpen, maar we zullen ook de balans opmaken van de situatie om de NCK te transformeren zodat deze op de lange termijn modern en levensvatbaar wordt. De duurzaamheid van de verdediging van de rechten van kaderleden, onze absolute prioriteit, zal hiervan afhangen.

ONZE PRIORITEITEN VOOR DE EUROPESE, FEDERALE EN REGIONALE VERKIEZINGEN

We hebben onze prioriteiten voorgelegd aan de belangrijkste democratische politieke partijen in beide gemeenschappen, aan de hand van onderstaande 7 thema's.

1. BESCHERMING VAN HET KADERPERSONEEL

De verdediging van de individuele rechten van Kaderpersoneel is het hoofddoel van de NCK. Wij geloven dat onze leden een cruciale rol hebben in het goed functioneren van de samenleving en de toekomst van het land. Het verdedigen van de kaderleden en het verzekeren van een toekomst voor deze categorie betekent eenvoudigweg dat de toekomst van de activiteit en een goed en gezond beheer van de activiteit, in alle sectoren samen, nog steeds kan plaatsvinden. Kaderleden hebben ervoor gekozen om tijd en energie te investeren in hun carrière voor het welzijn van hun bedrijf en dit verdient voortdurende erkenning en bescherming.

In onze beweringen neemt dit 4 vormen aan:

- Jongeren aanmoedigen om te investeren in hun opleiding en loopbaan, want het land heeft talenten nodig
- De koopkracht op verschillende momenten in hun leven garanderen door hun bijdrage te bevestigen
- Discriminatie van managers ouder dan 50 jaar ontmoedigen.
- Bevorderen van de specifieke vertegenwoordiging van het Kaderpersoneel

De jongeren

In een eerdere Kaderinfo publiceerden we onze studie die aantoonde dat het zakgeld van jonge professionals aan het begin van hun carrière met 12% is gedaald in 30 jaar. Dit ontmoedigt jongeren om te studeren. Het is tijd om maatregelen te nemen die deze persoonlijke

investering versterken. We bestuderen ook het Franse systeem dat jonge professionals in staat stelt om onder gunstigere voorwaarden in het buitenland te werken. Een dergelijke ervaring gedurende een beperkte periode zou een soort Erasmus kunnen zijn voor jonge professionals die werkervaring opdoen in een multinationale context.

De 50+

Er moeten antidiscriminatiemaatregelen worden genomen ten aanzien van oudere werknemers, met name managers ouder dan 50 jaar (ontslag en aanwerving).

Koopkracht

Wij stellen vast dat de percentages van de loonsverhogingen die in de sociale programmering zijn voorzien, niet systematisch worden toegekend aan de kadercategorie in de ondernemingen, wat uiteraard niet aanvaardbaar is.

Managers dragen zonder beperking bij aan hun salaris voor pensioenen en werkloosheid. Aan de andere kant hanteert de staat een laag plafond voor de vergoeding. Wij vragen om een verhoging van het maandelijks plafond voor de werkloosheid (zie ook onze eisen voor het pensioenaspect).

Het probleem van de sociale zekerheidsbijdragen zonder loonbeperkingen en met een bovengrens aan de heffingen ligt ook aan de basis van het voordeel van bedrijfswagens. Wij zijn daarom tegen het verdwijnen van het voordeel van de bedrijfswagen, tenzij dit wordt gecompenseerd door een aanpassing van de equivalente loonbelasting. Tot slot willen wij u eraan herinneren dat het systeem van bedrijfswagens het

beste systeem is om de overgang naar minder vervuilende motoren te bevorderen door middel van een snelle vernieuwing.

Vertegenwoordiging van het Kaderpersoneel

Wij vragen dat er sancties worden opgelegd aan bedrijven die de vertegenwoordiging van leidinggevenden binnen bedrijven verhinderen. Niet alleen in het geval van voor de hand liggende acties, maar ook wanneer er een gebrek is aan kandidaten om de vertegenwoordiging te vullen.

2. DE NCK OVER DE ERKENNING IN HET SOCIALE OVERLEG

Op sectoraal niveau, maar ook op regionaal en federaal niveau, doen we dezelfde vaststelling: de deelname van kaderleden wordt niet erkend in de sociale instellingen. In de werkweld spelen kaderleden een essentiële economische rol door hun competentie, hoge opleidingsniveau en verantwoordelijkheidsgevoel. Het Europees Parlement heeft bij besluit van 1993 de specifieke rol van deze categorie erkend. De meeste Europese landen geven P&MS en hun vakbondsvertegenwoordiging een eerlijke plaats in de sociale dialoog, wat een garantie is voor een efficiënte en concurrerende economie.

Het doel is het Europees recht inzake het recht op collectieve onderhandelingen te vertalen in Belgisch recht, en de volgende artikelen van het Europees recht vormen de basis voor deze erkenning:

- Artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens
- Artikel 22 van het Internationaal Verdrag inzake burgerlijk en politiek recht
- 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 IAO-verdrag n°87.

Voor de NCK, waar zij vertegenwoordigd is, betekent dit dat zij in staat moet zijn om CAO's te ondertekenen op het niveau van een vennootschap/TBE en voor de NCK het principe van terugbetaling van de vakbondspremie open te stellen volgens de overeenkomst van de CNT/NAR, die op 135 € is vastgesteld.

3. DE NCK OVER DE BANKSECTOR

De banksector is een kritieke sector voor de Belgische economie, maar een sector in moeilijkheden die geconfronteerd wordt met vele mondiale uitdagingen, maar ook specifiek is voor België!

Wij vragen dat de door de autoriteiten gevraagde controleverplichtingen met speciale middelen worden afgedekt om lokaal banenverlies en extra werkdruk te voorkomen. Zo zou de toezichthouder bijvoorbeeld de tewerkstelling moeten definiëren of andere aanbevelingen die banken lokaal moeten doen.

Het lage renteklimaat heeft al jaren een negatieve invloed op de winstgevendheid van banken. Wij vragen om compensatie door middel van maatregelen om de werkgelegenheid en het welzijn op het werk te waarborgen.

Banken zijn onderworpen aan zeer strikte lokale regels. De toezichthouders moeten dezelfde wettelijke en fiscale regels opleggen voor alle andere actoren (GAFA, Fintech,...).

Investerings in BELGIË moeten worden aangemoedigd. De toegevoegde waarde die werknemers in de banksector creëren, verlaat het land te vaak.

Wij dringen aan op versterking van een sociaal Europa door de concurrentie tussen de Europese landen op het gebied van lokale belastingen en loonkosten (het probleem van outsourcing en verplaatsing van bedrijven) te verminderen.

4. DE NCK OVER PENSIOENEN

- * Het plafond van de eerste pijler (wettelijk pensioen) moet omhooggetrokken worden. Er moet ook rekening worden gehouden met bijdragen die boven het maximumbedrag zijn betaald, bijvoorbeeld ter compensatie van betalingen die onder het plafond lagen aan het begin van een loopbaan.

Op dit moment is het maximale bedrag van het wettelijk pensioen gebaseerd op bijdragen betaald uit een salaris van € 57.602 (op 1 januari 2019). Bijdragen betaald op meer dan € 57.602 geven geen aanleiding tot extra pensioenrechten.

Aangezien het beginsalaris over het algemeen veel lager is dan deze 57.602 euro, vraagt de CNC dat de bijdragen die boven de 57.602 euro zijn betaald, worden gebruikt om het gebrek aan bijdragen aan het begin van de loopbaan te compenseren.

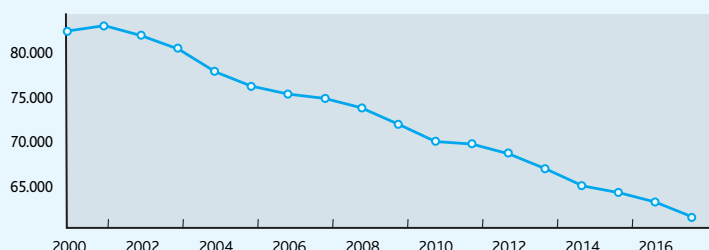
De NCK merkt op dat de vertrekkende regering maatregelen heeft genomen in de door de NCK gevraagde richting (plafond verhoogd van 55.000 euro naar 57.600 euro) en verwacht dat een nieuwe regering deze stijging zal voortzetten.

- * Gelijke pensioenbijdragen tussen de verschillende stelsels (particulier, ambtenaren, zelfstandigen)
- * Het opnemen van studiejaren in de berekening van de wettelijke pensioenleeftijd (en niet alleen om het gat in de bijdragen aan het begin van een loopbaan op te vullen).

Het is abnormaal dat in een kennismaatschappij afgestudeerden, die veel meer bijdragen dan ongeschoolden, in het nadeel zijn ten opzichte van ongeschoolden.

- * Het opnemen van studiejaren voor de particuliere sector op hetzelfde niveau als voor de publieke sector in de berekening van de wettelijke pensioenleeftijd. De NCK roept op om een einde te maken aan discriminatie door in de particuliere sector dezelfde overgangperiode toe te passen als voor

60.000 mensen tewerkgesteld



NBB/Belgostat
L'intermédiation financière, hors assurance et caisse de retraite

**1,4 Miljard specifieke bijdragen naast lasten
1500 banen minder per jaar - 3000 in 2018!**

Banken zijn verantwoordelijk voor de rol die ze spelen als operationele financiële politieagent, maar ze krijgen niet de middelen om dat te doen.

De overgrote meerderheid van de banken zijn onder buitenlandse controle.

De nieuwe spelers (GAFA, Fintech...) zijn niet aan dezelfde regels onderworpen.

Bron van de cijfers: Febelfin

ambtenaren om rekening te houden met de studiejaren.

- * De afschaffing van de afstraffing van deeltijdwerk.

Een kaderlid dat voor 80% werkt en een inkomen heeft dat hoger is dan het plafond voor de berekening van de bijdragen (momenteel 57.602 euro van het bruto jaarinkomen) zal slechts recht hebben op een wettelijk pensioen van 80%, terwijl de bijdrage wél boven dit plafond ligt. Als een kaderlid meer bijdraagt dan dit plafond, moet hij of zij recht hebben op 100% van het wettelijk pensioen.

- * De vrije keuze van kapitaal of lijfrente voor groepsverzekeringen.
- * Behoud (of invoering) van de deelname van vertegenwoordiging van kaderleden aan het beheer van sectorale of bedrijfspensioenfondsen
- * Het weglaten van een sanctie voor zelfstandige arbeid na ontslag na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

In geval van ontslag na de leeftijd van 50 jaar heeft een werkloze pensioenrechten op basis van zijn vroegere salaris. Als hij zelfstandige wordt, heeft hij rechten op basis van zijn bijdragen als zelfstandige.

- * Afschaffing van de solidariteitsbijdrage (berekend op een woekerrente van 4,75%)

De NCK merkt op dat de aftredende regering is begonnen met het verlagen van deze bijdrage (vanaf 1 maart 2019), ondanks het verzet van de traditionele vakbonden.

5. DE NCK OVER DE ENERGIESECTOR

De NCK is bezorgd over het behoud van het concurrentievermogen van de Belgische economie en dus van de werkgelegenheid. Daartoe wordt aangedrongen op een verlenging van het gebruik van de kerncentrales na 2025 voor ten minste 3000 MW.

De handhaving van de nucleaire elektriciteitsproductie op basis van hernieuwbare energiemixen zal een positief effect hebben op de betalingsbalans en op de elektriciteitsrekening, rekening hou-

dend met de ontwikkeling van de gasprijzen op de internationale markten.

Bovendien zal deze energiemix zonder CO₂ bijdragen tot de inspanningen die nodig zijn om de emissie ervan te verminderen en dus tegen 2050 de doelstelling van 1,5°C te kunnen halen, wat overeenstemt met een vermindering van de uitstoot van 2 tot 3% per jaar voor België.

Deze CO₂-reductie vereist ook de elektrificatie van de vervoers- en bouwsector om de CO₂-uitstoot tegen 2050 met 85% te verminderen ten opzichte van 2010.

Daarnaast wil de NCK de subsidies voor wind- en fotovoltaische energie in 5 jaar tijd ombuigen naar de isolatie van gebouwen, waarbij voorrang wordt gegeven aan kansarme gezinnen.

Tot slot eist de NCK dat Duitsland zijn kool- (en bruinkool-) centrales onmiddellijk sluit, wat jaarlijks enkele honderden Belgen het leven kost.

6. DE NCK OVER DE ONDERZOEKSECTOR

De NCK vraagt de staat zich te houden aan de doelstelling van 3% investeringen in onderzoek, zoals vastgesteld in de Europa 2020-strategie van de Europese Unie. Deze doelstelling vereist dringend extra inspanningen ter waarde van meer dan 2 miljard euro. Gezien de toestand van de overheidsfinanciën, geniet steun van de particuliere sector of van publiek-private samenwerkingen de voorkeur.

De nadruk moet worden gelegd op geavanceerd onderzoek. Ter herinnering: het MYRRHA-project is een van de prioriteiten van Europa en is sinds 2010 vastgesteld in het energiestappenplan van het ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructure).

7. DE NCK OVER MOBILITEIT EN GEZONDHEID

Verplaatsingen in België of in het buitenland zijn een belangrijke factor in de activiteit van kaderleden en een belangrijke bron van vermoeidheid, vaak met een negatief effect op de kwaliteit van hun werk en uiteindelijk op hun gezondheid. Geconfronteerd met onregelmatige werktijden en een steeds toenemende werkdruk vragen kaderleden naar maatregelen om zo de last op hun gezondheid te verminderen.

Woon – werkverkeer en professionele verplaatsing in België

De verkeersdichtheid op onze wegen en de filetijd neemt in België voortdurend toe en het gebruik van het openbaar vervoer wordt beperkt door het aanbod en de frequenties.

Voor het woon-werkverkeer van en naar het werk vraagt de NCK om deze zoveel mogelijk te beperken door telewerk te bevorderen. Wij zijn attent op de mogelijkheden die de "rijdende kantoren" voor pendelaars bieden in de vorm van bussen of treinen die zijn uitgerust voor telewerk. Dit zou betekenen dat de bestede tijd als arbeidstijd zou worden beschouwd.

Zakelijke reizen moeten het privéleven van leidinggevendenden respecteren, d.w.z. dat ze binnen het wettelijke kader van de werktijden moeten vallen.

Korte termijn verplaatsingen in het buitenland

Sinds de economische crisis van 2008 heeft de NCK een toenemende druk vastgesteld op de dienstreiskosten van kaderleden die naar het buitenland reizen. Deze druk ten nadele van de kaderleden komt tot uiting in het opleggen van vluchten bij goedkope luchtvaartmaatschappijen met een minimum aan comfort en vluchtschema's die het gezinsleven en hun gezondheid niet respecteren. De eerste vlucht van de dag boeken om s' ochtends al paraat te kunnen staan (en zo de kosten van een nacht in een hotel te vermijden) is niet aanvaardbaar.

De NCK veroordeelt deze situatie en roept bedrijven op hun werknemers te respecteren.



ONZE PRIORITEITEN, GETOETST AAN DE VISIE VAN DE POLITIEKE PARTIJEN

We willen graag herhalen, voor waar het nodig is, dat de reactie van de politieke partijen op geen enkele wijze de steun van de NCK vertegenwoordigt, die apolitiek is. De NCK verdedigt kaderleden, dat is haar enige beleid.

Om de prioriteiten van de kaderleden kracht bij te zetten, hebben we deze naar alle grote democratische partijen* gestuurd, waar zij zich aan de keuze van de kiezer zullen onderwerpen. Door hun antwoorden aan u over te maken, hopen wij u te informeren en u te helpen bij uw keuze in het stembokje. Deze oefening was zeer interessant omdat we hebben vastgesteld dat ons dossier werd doorgestuurd naar hun studiecencentrum, waar we dankzij de expertise van de kaderleden ook op constructieve wijze posities kunnen ontwikkelen voordat de politieke beslissing wordt genomen. Rekening houdend met de lengte van de antwoorden, publiceren we de Franstalige partijen alleen in de FR-editie en de Nederlandstalige partijen in de NL-editie. Op onze website kunt u alle antwoorden vinden.

Sommige partijen hebben ons niet binnen de termijn geantwoord. Als ze ons later moesten antwoorden, zullen we ze alsnog op onze website publiceren.

*NVA, PS, MR, CD&V, Open Vld, sp.a, CDH, Groen, Ecolo



1. BESCHERMING VAN KADERPERSONEEL

Voor CD&V is een goede sociale- en arbeidsrechtelijke bescherming van alle werknemers van groot belang. Daarom willen we onder meer elke vorm van discriminatie, ook discriminatie op basis van leeftijd bestrijden. Hierbij zetten we zowel in op sensibilisering en positieve acties als op sanctionering bij overtredingen. Praktijktesten zijn hierbij een instrument.

De werkloosheidsuitkeringen maken we socialer, rechtvaardiger en meer activerend. Een hogere uitkering in een eerste fase van de werkloosheid kan hier deel van uitmaken.

Met de taxshift zorgden we er mee voor dat mensen netto meer overhielden op het einde van de maand. Deze taxshift werkt nog verder door de komende jaren. Bovendien wil CD&V de koopkracht ver-

der versterken, onder meer met het verhogen van de forfaitaire aftrek van beroepskosten. Het is daarnaast van belang dat er een goed evenwicht is binnen de loonvorming tussen het 'gewone' loon en de extralegale voordelen. Het is niet de bedoeling om de financiering van de sociale zekerheid te ondermijnen door een verdere groei van looncomponenten met weinig of geen bijdragen. Dit zou op termijn de lasten op arbeid verhogen in plaats van verlagen.

CD&V pleit voor een vergroening van de bedrijfswagens. Tegen 2023 dienen alle nieuwe bedrijfswagens emissievrij te zijn. Het mobiliteitsbudget vervangt het systeem van de salarisswagens. Hiermee respecteren we de verloning zoals deze bestaat maar kunnen mensen kiezen voor een meer gepaste en ecologische vervoerswijze.

Het is voor CD&V evident dat binnen het sociaal overleg op bedrijfsniveau de verschillende personeelsgroepen vertegenwoordigd worden en dat de regels worden gerespecteerd.

2. ERKENNING VAN HET NCK IN HET SOCIAAL OVERLEG

CD&V blijft veel belang hechten aan sociaal overleg en heeft geen plannen om in te grijpen in de structuren ervan. Het NCK heeft zijn plaats in het sociaal overleg op ondernemingsvlak.

3. PENSIOENEN

CD&V wil het verzekeringsprincipe in de eerste pensioenpijler versterken. Zo versterken we de band tussen de bijdragebetaling en het pensioenbedrag. We moeten erover waken dat de eerste pijler een juiste mix blijft tussen solidariteit en verzekering en een behoorlijk pensioenbedrag oplevert dat in relatie staat met de arbeidslaan en het loon. Tussen de verschillende pensioenregelingen voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen streven we naar convergentie.

CD&V wil een sterk uitgebouwde collectieve tweede pensioenpijler en behoudt de derde pijler als onderdeel van de pensioenvorming.

Omwillen van de rechtvaardigheid worden de parameters van de solidariteitsbijdrage herbekeken. Een volledige afschaffing is niet aan de orde.

4. ENERGIESECTOR

CD&V houdt vast aan de wettelijk bepaalde kernuitstap. De kerncentrales moeten worden uitgefaseerd volgens het voorziene uitdooftscenario. Nieuw uitstel mag niet nóg eens gemotiveerd worden door een slechte voorbereiding of een gebrek aan alternatieven. Net daarom moet snel duidelijk gemaakt worden welke capaciteit wanneer nodig is en hoe deze op een kostenefficiënte manier verzekerd kan worden. Een nieuwe kerncentrale in België is nu niet aan de orde. Daarnaast blijven we onderzoek naar nieuwe generaties nucleaire technologie verdedigen. Deze centrales kunnen tegemoet komen aan de minpunten van de huidige generatie (beperkte flexibiliteit, langlevend afval, intrinsieke veiligheid, proliferatierisico). België is hier wereldspeler in en mag deze knowhow niet verliezen.

Voor wat betreft de energievoorziening is er nood aan een stabiel kader voor investeerders in hernieuwbare energie. Een tijdelijk, flexibel en technologie neutraal kader maakt daar deel van uit.

CD&V vindt het belangrijk dat we meer investeren in duurzame infrastructuur in ons land. Onder meer de elektrificatie van spoorinfrastructuur maakt hier ontegensprekelijk deel van uit. Daarnaast zorgen we ervoor dat het wegvervoer emissievrij wordt. Te beginnen met het openbaar vervoer, waar enkel nog bussen gekocht worden op alternatieve energie. Tegen 2023 zijn nieuwe bedrijfswagens emissievrij en hanteren we nul-emissie voor openbaar vervoer en taxi's in stadscentra als norm. In 2030 zijn alle nieuwe wagens, het volledige openbaar vervoer en alle taxi's emissievrij. Tegen 2050 is het volledige wagenpark emissievrij geworden. Voor zelfrijdende wagens hanteren we als principe dat zij vanaf introductie emissievrij zullen rondrijden.

5. BANKSECTOR

De arbeidsmarkt is volop in transitie omwille van verdere digitalisering en robotisering. De banksector is een van die sectoren waar dit leidt tot jobverlies. Het is belangrijk dat er proactief wordt ingezet op vorming, herscholing en transitie naar andere sectoren. Zo kan deze transitie gebeuren zonder dat het personeel het grootste slachtoffer wordt. CD&V denk hier onder meer aan een digitaal competentiepaspoort en een individueel leerrecht, maar ook aan samenwerkingen tussen sectoren in transitie. Zo kunnen sectoren met een grote nood aan werkrachten, en sectoren waar een jobverlies verwacht wordt, samenwerken om personeel te herscholen en transitie te laten maken naar nieuwe functies of naar nieuwe sectoren.

Op Europees niveau is CD&V er van overtuigd dat we verder moeten werken aan het sociaal Europa. De afgelopen legislatuur heeft commissaris Marianne Thyssen grote stappen vooruit kunnen zetten, onder meer met de nieuwe regels rond detachering. Zo is het principe van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats gerealiseerd met de detacheringsrichtlijn. Het blijft uiteraard noodzakelijk om verder te werken aan eerlijke concurrentie en aan de strijd tegen sociale dumping met allerlei constructies van onderaanneming of postbusfirma's.

In Europa ligt een voorstel op tafel over **gemeenschappelijke Europese regels voor de vennootschapsbelasting**. CD&V ondersteunt dit volledig. We moeten naar één systeem met één set gemeenschappelijke Europese regels die bepalen hoe bedrijven hun belastbare winst (belastinggrondslag) berekenen. De verschillende belastingaftrekken worden dan geharmoniseerd. Gedaan dus met multinationals op zoek naar het fiscaal meest gunstige achterpoortje in de EU. Via de CCTB wordt de ontwijking van belastingen via belastingconstructies en winstverschuiving een stuk lastiger.

6. ONDERZOEKSECTOR

Voor CD&V is het absoluut noodzakelijk om het investerings- en innovatiebudget in ons land op te trekken. Dit zowel door

de private sector te stimuleren tot innovatie en investeringen, publiek-private samenwerking als door eigen overheidsinvesteringen, bijvoorbeeld in infrastructuur. CD&V kiest hier uitdrukkelijk voor duurzame investeringen.



De loonkosten in België zijn veel te hoog. We pleiten voor een lastenverlaging, gepaard met de nodige uitgavenbesparingen. Loonkosten moeten naar beneden, we mogen werknemers met bedrijfswagens niet zomaar loon afnemen. De N-VA wil ook andere belangrijke arbeidsmarktpartners mee aan tafel bij het sociaal overleg. Het speelveld mag niet beperkt worden tot de traditionele zuilen. Kaderleden mogen niet vergeten worden in de overleggen en vertegenwoordigingen binnen en buiten bedrijven.

De N-VA wil de wettelijke pensioenen van de werkende middenklasse verhogen door de band tussen werken en pensioen te versterken. Verder willen wij op termijn de pensioenstelsels van ambtenaren, zelfstandigen en werknemers harmoniseren. Het invoeren van het pensioen op punten kan hierbij een handig middel zijn. Daarnaast willen wij de tweede pijler gevoelig verbreden (en dus toegankelijk maken voor iedereen) én verdiepen, zodat de combinatie van de eerste en tweede pijler zorgt voor een voldoende hoge vervangingsgraad van het laagste loon.

Wij pleiten sterk voor een level playing field voor onze sectoren ten opzichte van Europa en handelspartners. Daarom zijn we ook tegen goldplating van Europese wetgeving. Ook in de financiële sector. Nieuwe spelers moeten ook aan dezelfde regels onderworpen worden. Het is ook aan de financiële instellingen zelf om de concurrentie met nieuwe spelers aan te gaan door zelf blijvend te innoveren. We moedigen dan ook steeds alle particuliere sectoren aan om mee te investeren in O&O, en staan steeds open voor ideeën om het kader rond deze investeringen te versterken."

Het energiebeleid moet in de eerste plaats inzetten op betaalbare energie, die duurzaam is en waarvan de bevoorrading en de (nucleaire) veiligheid verzekerd is.

Stroomonderbrekingen zijn nefast voor onze gezinnen en onze industrie. Om in de toekomst grote stroomtekorten te vermijden, is een gezonde mix van energiebronnen de beste strategie. Op slechts één vorm van energie inzetten, is niet verstandig.

Net daarom kunnen we het ons niet veroorloven om halsoverkop onze kerncentrales te sluiten. Laat er geen misverstand over bestaan: ook de N-VA is voor de afbouw van kernenergie. Maar daar moet je eerst een zorgvuldige planning voor opstellen. Dat gebeurde niet bij de vooropgestelde kernuitstap in 2025. Nu zomaar de kerncentrales sluiten, zonder voldoende alternatieven, is onverantwoord.

GROEN

Groen heeft een vijftal accenten uit het verkiezingsprogramma geselecteerd. Ze ondersteunen elk één van de prioriteiten die NCK naar voor heeft geschoven in hun dossier voor de verkiezingen van 2019.

OVER (ANTI)DISCRIMINATIE VAN OUDERE WERKNEMERS

Er is nood aan een wettelijk kader voor een minimum aantal proactieve en reactieve praktijktesten en er moeten voor alle beleidsdomeinen inspectie- en handhavingdiensten aangeduid worden die deze ambtshalve controles (laten) uitvoeren. Bij de praktijktesten horen effectieve en voldoende afschrikwekkende sancties bij discriminerende inbreuken.

Maar ook een pro-actieve aanpak, die werkgevers zelf aanspreekt om ook groe-

pen aan te werven die niet passen in het ideale profiel om een vacature in te vullen. De tevredenheid van werkgevers over de vacaturewerking van de VDAB zakte van 69% in 2015 naar 62% in 2018. Om het probleem van de knelpuntvacatures beter aan te pakken wil Groen dat de VDAB niet alleen de toeleiding van werkzoekenden naar openstaande vacatures versterken, maar ook zaakvoerders beter ondersteunen om deze vacatures ingevuld te krijgen. Zo krijgen oudere werknemers effectief meer kansen.

OVER GEZONDERE LOOPBANEN

Hoe maken we onze loopbanen gezonder? Op die vraag zou een hedendaags beleid rond werk een duidelijk antwoord moeten geven. Dat is althans de overtuiging van Groen. Helaas waren de ambities op dit vlak de voorbije legislatuur veel te beperkt, en nam het aantal langdurend zieke werknemers sterker toe dan ooit tevoren (zie eerdere bijdrage in Kaderinfo dit jaar).



Groen-parlementslid Evita Willaert formuleerde op basis van heel wat gesprekken in 2018 twaalf concrete voorstellen in een bookzine (zie ook [evitawillaert.be](#)). Essentieel is dat gezonde bedrijven beloond worden (in vergelijking met bedrijven met een aanhoudend bovengemiddeld aandeel zieke werknemers). En werknemers van hun kant moeten meer ruimte krijgen om hun eigen loopbaan naar eigen wens vorm te geven. Zo zou het eenvoudiger moeten zijn om te kiezen voor een werkweek van bij voorbeeld 20, 30 of 38 uur als dat je balans werk-privé verbetert.

OVER HET ISOLEREN VAN GEBOUWEN

We maken een inhaalbeweging om onze woningen energiezuinig te maken. We voorzien hiervoor voldoende middelen op de begroting. De renovatiegraad verdrievoudigen we. Met een eenvoudige renovatieportefeuille kunnen mensen aan de slag. Daarin zitten premies, adviescheques en toegang tot energieleningen. Duidelijke normen en een stappenplan op maat van elke woning geven de richting aan. Lokale woon- en energieloketten en erkende renovatiebegeleiders maken je wegwijs. Nieuwe financieringsformules, zoals derdebetalerssystemen, nemen financiële drempels weg.

Voor wie het niet breed heeft voorzien we extra ondersteuning en een aangepaste aanpak. Met een sociaal energierenovatieprogramma zorgen we ervoor dat ook kansarme gezinnen in een energiezuinige woning kunnen wonen. Zo kunnen we energie-armoede voorkomen. We koppelen energieprestatienormen voor huurwoningen aan een sterk pakket van ondersteuningsmechanismen voor verhuurders. Eigenaars-bewoners die geen middelen hebben om zelf te investeren, helpen we met een systeem van voorfinanciering door de overheid. We kiezen voor het systeem van subsidiërentie. Dat is een systeem waarbij de overheid de renovatie integraal financiert. De bewoner moet niets terugbetalen, maar op het moment dat de woning van eigenaar verandert, vloeit deze subsidie terug naar de samenleving. Waar Groen mee bestuurt, doen we dit al, zo-

als bijvoorbeeld in Gent (Dampoort). We zetten ook prioritair in op het energiezuinig maken van sociale woningen.

OVER DE BANKSECTOR

Een sector waar de automatisering en digitalisering al in een ver stadium staan, is de banksector. De sector maakt zelf werk van die transitie, wat de toekomst van de sector en de dienstverlening voor de consument ten goede komen. Eén van de gevolgen is dat het aantal filialen afneemt, wat de tewerkstelling drukt. De financiële instellingen moeten mee de verantwoordelijk nemen door een sterk competentiebeleid voor de werknemers en het geven van voldoende toekomstperspectieven.

Traditionele banken worden steeds meer uitgedaagd door bedrijven buiten het klassieke speelveld. Door de opkomst van e-commerce is er een sterke groei van bedrijven gespecialiseerd in betaaltechnologie zoals Worldpay en Adyen. Ook de grote technologiebedrijven (met in het bijzonder GAFA) begeven zich op de markt van de traditionele banken. De concurrentie werkt innovatie in de hand, maar de overheid moet er op toezien dat de concurrentie gebeurt in een gelijk speelveld. Banken voldoen aan strenge regelgeving, terwijl dezelfde verplichtingen lang niet voor iedereen van toepassing zijn. Ook de bankentaks kan een stuk rechtvaardiger. Vandaag weegt deze disproportioneel op de kleinere banken. Ook op fiscaal vlak moeten we remediëren. Groen pleit op Europees niveau voor een geharmoniseerde vennootschapsbelasting (CCCTB) in combinatie met Europese minimumtarieven. Daarbij moet ook het concept van 'digitale aanwezigheid' worden meegenomen om een belastingstelsel te creëren dat mee is in de digitale economie. In afwachting van een structurele oplossing via de CCCTB voeren we een Digital Services Tax in.

OVER ONDERZOEK

Onderzoek en innovatie zorgen voor nieuwe inzichten, maken het onmogelijke mogelijk en zijn de motor voor economische en maatschappelijke ontwikkeling. Groen wil hier fors in investeren. We richten het onderzoeks- en innovatiebe-

leid op maatschappelijke uitdagingen zoals klimaat, vergrijzing en armoede.

We halen zo snel mogelijk de Europese doelstelling om 3% van ons bbp te investeren in onderzoek en ontwikkeling en we realiseren het aandeel van de overheid hierin (1% van het bbp). Tegen 2025 behoren we tot de top-5 van het Europese peloton op onderzoeksvlak. Innovatieprocessen gebeuren zoveel mogelijk vanuit een breed samenwerkingsverband van bedrijven, overheid, vakbonden en organisaties uit het middenveld. Ook kmo's en innovatieve starters betrekken we resoluut bij deze innovatieprocessen. Bij open innovatie ligt de klemtoon op kennisdelen, samenwerken en het breed gebruik van innovatie.



1. KOOPKRACHT

sp.a wil opnieuw de zekerheid bieden op een betaalbaar leven. Dit door de zekerheid te bieden op betaalbare facturen, maar ook de zekerheid op een goed inkomen. Daarom wijzigen we de loonwet opnieuw zodat de lonen weer echt kunnen meestijgen met de kosten van het leven en de werkenden opnieuw een eerlijk deel van de geproduceerde welvaart krijgen.

Daarnaast maken we komaf met de complexiteit van ons fiscaal systeem en kiezen voor een nieuw en modern belastingstelsel dat eerlijk, transparant en efficiënt is: inkomen uit vermogen en inkomen uit werk worden gelijk behandeld. Inkomen is inkomen, waar dat inkomen ook vandaan komt. Alle inkomsten worden progressief belast. Door deze verbreding van de belastingbasis kunnen we de belastingen op werk verminderen met 10 procent. Zo houden werknemers en zelfstandigen meer netto-inkomen over. Dit fiscaal stelsel maken we bovendien neutraal ten aanzien van diverse samenlevingsvormen en fiscale aftrekken die verband houden met de besteding van het inkomen, zoals bijvoorbeeld kinderopvang en dienstencheques, worden afgeschaft en vervangen door een onmiddellijke prijsverlaging.

We kiezen voor een forse verlaging van de belastingen op werk. Dit zal ervoor zorgen dat er geen fiscale vluchtwegen gezocht moeten worden in de vorm van salariswagens, mobiliteitsbudgetten of ingewikkelde inruilsystemen. We hervormen de personenbelasting zodat mensen gewoon met euro's in plaats van auto's kunnen worden betaald. Zo kunnen we salariswagens uitfasen zonder loonverlies. Zo beschikken werknemers in alle vrijheid over hun loon. Dat is goed voor werknemers, goed voor het milieu en goed voor minder files.

2. ANTI-DISCRIMINATIEMAATREGELEN OP DE ARBEIDSMARKT

Ondanks het historisch hoog aantal werkenden is de werkzaamheidsgraad en de kans op het vinden van werk voor werkzoekende laaggeschoolden, 55+ers, mensen met migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap nog bijzonder laag. Daarom investeren we in opleiding, herscholing en competentieversterking. En we zorgen ervoor dat de verminderingen van de loonkost via een verlaging van de RSZ-bijdragen en loonkostsubsidies ook effectief leiden tot jobs voor wie het moeilijk heeft. Om discriminatie tegen te gaan voeren we naar analogie met de woningmarkt ook **praktijktesten in op de arbeidsmarkt** om discriminatie door werkgevers in kaart te brengen en te bestrijden.

3. VERSTERKING VAN EEN SOCIALE EUROPA

Hoewel er in de vorige legislatuur op Europees niveau heel wat stappen vooruit gezet werden in de strijd tegen sociale dumping en grensoverschrijdende sociale fraude, zijn er nog bijkomende maatregelen nodig:

- in alle EU-landen wordt een minimumloon ingevoerd dat tenminste 60% bedraagt van het nationale medaarloon;
- versneld operationaliseren van de European Labour Authority;
- uitbreiden van de bevoegdheden van de European Labour Authority met eigen inspectieteams die, als nationale

inspectiediensten in gebreke blijven, in hun plaats het terrein kunnen opgaan. Omgekeerd kan een lidstaat de taken van haar inspectiediensten delegeren naar het ELA;

- hiertoe dient snelle en efficiënte uitwisseling van informatie tussen de bevoegde lidstaten mogelijk gemaakt te worden, alsook openbaarheid van inspectierapporten en sancties tegen veelplegers waarbij de werknemers niet de dupe zijn. Om sociale fraude in de transportsector aan te pakken moet een gespecialiseerd European Road Transport Agency opgericht worden en moet de slimme tachograaf voor 2024 ingevoerd worden voor alle commerciële voertuigen boven de 2,4 ton of voorzien op meer dan 9 passagiers;
- de administratieve regels rond de uitgifte van A1-attesten herzien en daarin het gebruik van digitale A1-attesten verplicht maken;
- het verplichten van gestandaardiseerde [digitale] sociale documenten en attesten in de hele EU (bv. loonbrieven, tewerkstellingsattesten, werkloosheidsdocumenten, ziekte- en invaliditeitsdocumenten, ontslagformulieren) en dit om controle te vergemakkelijken en vervalsingen tegen te gaan;
- alle digitale documenten moeten worden geüpload in het Internal Market Information System (IMI), waar arbeidsinspecties van over de hele EU in de toekomst alle benodigde informatie verzameld kunnen terugvinden en waar nationale autoriteiten vragen aan elkaar kunnen stellen die binnen een korte termijn verplicht moeten beantwoord worden;
- de aanmaak van een Europees ondernemingsregister dat openbaar en operationeel is in alle landen van de EU.

4. SOCIAAL OVERLEG

Het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, die zoals de naam zegt, de collectieve belangen van de onderneming en haar medewerkers beogen, gebeurt best door instanties die voldoende representatief zijn (ledental of resultaat bij de sociale verkiezingen)

en ook representatief zijn voor de verschillende werknemerscategorieën binnen de sector en de onderneming of instelling. Waarbij er met andere woorden oog is voor het 'algemeen belang'. Het eventueel toekennen van een vakbondspremie wordt geregeld bij cao. Ook daar zien we dat in die cao's waarin de werkgever(s) zich ertoe engageren om (een gedeelte van) het lidgeld ten laste te nemen dat wordt gekoppeld aan het respect voor andere cao-bepalingen gedurende de duurtijd daarvan en dus de 'sociale vrede' te respecteren. Ook daar is dus weer een voldoende representativiteit voor vereist.

5. PENSIOENEN

Wij kiezen ervoor om te investeren in volwaardige pensioenen. Dat begint allereerst met een basisprincipe: elk uur werk telt. In plaats van pensioen op te bouwen in verhouding tot gewerkte jaren, tellen wij elk gewerkt uur. Dat is veel rechtvaardiger. En of je nu ambtenaar, zelfstandige, bediende bent, met een vast of flexibel contract zit, het maakt allemaal niet uit. Wij maken komaf met dat onderscheid. En nog belangrijker: zorgen voor iemand die je liefhebt (=mantelzorg), vinden wij ook werken. Elk uur werk telt voor sp.a om een volwaardig pensioen op te bouwen.

Wij gaan er ook van uit dat een loopbaan van 42 jaar volstaat voor een volwaardig pensioen. En laten de leeftijd dus los. Wie op zijn 18e begint te werken, heeft recht op een volwaardig pensioen op zijn 60e. Wie langer studeert en op haar 23ste begint te werken, zal op haar 65e met pensioen kunnen. En wie langer werkt of meer werkt gedurende de loopbaan, verdient gewoon meer pensioen. Dat is eerlijk, efficiënt en transparant.

Bovendien gaan wij voluit voor een minimumpensioen van 1.500 euro voor iedereen die gewerkt heeft. Dat kan wel degelijk. Op voorwaarde dat iedereen zijn steentje eerlijk bijdraagt - ook wie héél veel heeft - en ook omdat we ervan overtuigd zijn dat diegenen die nu 5.000 euro pensioen of meer hebben per maand, het heus wel met een beetje minder kunnen doen.

6. ENERGIE

- **isolatie van gebouwen/woningen:**

Via het 'terugbetaling via de meter'-systeem maken we het voor iedereen, ook wie daar niet de financiële middelen toe heeft, mogelijk om zijn woning energiezuinig of -neutraal te maken. De netbeheerder financiert via groepsaankopen en -aanbestedingen de installatie van zonnepanelen en warmtepompen, het isoleren van daken, gevels en vloeren en totaalrenovaties voor. De terugbetaling gebeurt via de energiefactuur en de afbetalingsperiode wordt zo gekozen dat het maandelijkse afbetalingsbedrag steeds lager ligt dan wat wordt uitgespaard aan energiekosten. Zo leidt de bewoner nooit koopkrachtverlies. We koppelen de lening aan de woning, meer bepaald aan de meter, en niet aan de investeerder.

- **kernuitstap:** We realiseren de kernuitstap en we moeten tegen ten laatste 2050 in Europa 100% van onze energie opwekken met hernieuwbare bronnen. Het potentieel van hernieuwbare energie neemt al jaren spectaculair toe en ook de kostprijs daalt dag na dag. Hernieuwbare energie wordt ook zonder subsidies competitief met conventionele energiebronnen. Momenteel wordt die energie-omslag in België tegengehouden door inflexibele basisproductie van elektriciteit, in de vorm van versleten en erg onbetrouwbare kerncentrales. Wind en zon zijn geen constante bronnen van energie. Op momenten met veel wind en zon zullen we daarom de energie moeten opslaan om donkere, windstille periodes te overbruggen. Door ons elektriciteitsnetwerk Europees uit te bouwen kunnen we een beroep doen op overschotten van hernieuwbare energieproductie in andere delen van Europa en kunnen we onze eigen overschotten exporteren. De technologie om dat te doen is in volle ontwikkeling. In een overgangsfase balanceren we de energiebevoorrading via flexibele en hoogefficiënte centrales op basis van aardgas (in de toekomst bio-gas en power-to-gas). In functie van de beschikbaarheid van restwarmte

en geothermische warmte, zetten we in op de uitbouw van warmtenetten.

- **transport en CO₂-uitstoot:** we zetten vol in op de transitie naar een wagenpark dat enkel nog bestaat uit zero-emissie voertuigen. We gaan voor een verbod op de verkoop van nieuwe bromfietsen en scooters met een ontploffingsmotor in 2022. Voor nieuwe auto's en bestelwagens met een ontploffingsmotor gaan we naar een verbod op de verkoop in 2030 en een halvering in 2025. In 2030 rijden alle treinen van de NMBS elektrisch en is de volledige busvloot van De Lijn emissievrij. In 2035 rijden alle nieuwe vrachtwagens zonder ontploffingsmotor. In 2050 gaan we naar een netto nuluitstoot van het transport.

- **opwarming van de aarde:** We beperken de opwarming van de aarde tot 1,5°C. Europa speelt een voortrekkersrol in het internationale klimaatbeleid en neemt zo haar historische verantwoordelijkheid op. Dat betekent een minimale uitstootvermindering van 55% tegen 2030, CO₂-neutraal in 2040 en klimaatneutraal in 2050. Om deze doelstelling op Belgisch niveau te halen moeten we de snelheid van de reductie van onze uitstoot minstens verviervoudigen.

7. INNOVATIE

De overheid investeert onvoldoende in een aantal domeinen als onderzoek en innovatie, digitalisering, maar ook zorg, onderwijs, mobiliteit, sociale huisvesting en klimaat. Dat zorgt voor onzekerheid over onze toekomst. sp.a wil de investeringen in innovatie drastisch opdrijven om voor zekerheid te zorgen over onze economische toekomst. Met ons investeringsplan voorzien we een investeringsboost gedurende 10 jaar van in totaal 2.5% bbp extra per jaar. Voor de investeringen in innovatie gaat het om een verhoging met 0,5% BBP per jaar waardoor we het streefdoel van 3% investeringen in O&O halen. We voorzien dit voor 0,3% bij de overheid en 0,2% bij de private sector zodat ook de 2% doelstelling voor de private sector wordt gehaald. De overheidsmiddelen zullen uiteraard niet enkel dienen

voor echte overheidsinvesteringen in O&O maar ook als ondersteuning voor private O&O-investeringen.



DE NCK NAM DEEL AAN DE VERGADERING VAN HET COMITÉ VAN DE EUROPESE FEDERATIE VAN KADERLEDEN IN DE ENERGIE- EN ONDERZOEKSSECTOR (FECER)

DOOR **ROLAND GLIBERT**, algemeen afgevaardigde NCK.

De NCK heeft deelgenomen aan het stuurcomité van FECER, die op 21 en 22 februari in Rome plaatsvond.

De deelnemers werden verwelkomd door FEDERMANAGER, een Italiaanse vak- en managementorganisatie, lid van FECER, die 150.000 leden in 58 regio's telt. Deze organisatie wordt erkend door particuliere werkgevers, waaronder bedrijven in de energiesector. FEDERMANAGER sluit in dit verband collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij verleent consultancydiensten op contractuele basis aan ondernemingen en overheidsdiensten. In de energiesector heeft zij deelgenomen aan de voorbereiding van het verslag over de Italiaanse energiestrategie voor 2030, dat op de bijeenkomst werd gepresenteerd. In 2017 werd 34% van het elektriciteitsverbruik geleverd door hernieuwbare energie (wa-

terkracht, zonne-energie, biogas, wind-energie, geothermische energie) en de rest door gas- en steenkoolcentrales (de laatste kolencentrale zal in 2020-25 gesloten worden). 2030 is het streefdoel om 55% van de energiebronnen hernieuwbaar te maken (toename van het aandeel van wind- en zonne-energie). Uitgedrukt in % van het totale energieverbruik, zouden hernieuwbare energiebronnen 28% van het totale energieverbruik gaan uitmaken. Dit kan alleen worden bereikt door energie-efficiëntie te combineren met massale investeringen in hernieuwbare energie. De geraamde financiering van deze operaties werd als problematisch beschouwd.

Het comité riep de Europese Commissie op om de ontwikkeling van de industriële biogas- en waterstofsector in Europa te stimuleren. De NCK heeft de deelname van het FECER kunnen bedingen aan het energietransitie-evenement dat de NCK-energiegroep in 2019 in België wil organiseren.

Met het oog op de Europese verkiezingen werd een voorstel van de NCK voor een memorandum voor een beter gecoördineerd Europees energiebeleid tussen landen en met een langetermijnvisie verspreid en besproken... Dit voorstel zal na commentaar van de verschillende deelnemers worden verspreid onder de Europese politieke actoren.



EUROPEAN MANAGERS

BESCHERMING VOOR KLOKKENLUIDERS: JURIDISCHE DUIDELIJKHEID IN EUROPA NODIG

CEC European Managers is voorstander van een Europese richtlijn inzake de bescherming van klokkenluiders. De invoering van interne procedures, alsook van externe waarschuwingskanalen, vormen een belangrijke verbetering voor kaderleden in de publieke en private sector, die misbruiken van het Europees recht melden.

CEC Europese managers uiten hun standpunt over voorstel tot bescherming van de Europese wetgever die door de EG is voorgesteld.

KERNBOODSCHAPPEN

- a. Omwille van hun rol in de onderneming, speelt het klokkenluiden zich voornamelijk af in de wereld van de kaderleden. Meer dan andere categorieën van werknemers is de kans groter dat zij op de hoogte worden gesteld van misbruiken of laakbare feiten binnen hun bedrijf en tegelijkertijd alle klachten van gewone werknemers moeten «ontvangen».
- b. Wij zijn voorstander van een Europees wetgevingsinitiatief dat de kwestie van de bescherming van klokkenluiders aanpakt, zoals het initiatief dat de Europese Commissie afgelopen april heeft gepresenteerd. Wij hebben echter kritiek op het besluit om geen raadpleging van de sociale partners te starten, overeenkomstig de bepalingen van artikel 154 VWEU.
- c. Wil een initiatief doeltreffend zijn, dan moet het een evenwicht waarborgen tussen de verschillende belangen die op het spel staan: die van de klokkenluider, het algemeen belang, maar ook de belangen van de onderneming en van derden die door

de meldingsactiviteit kunnen worden geraakt.

- d. Interne rapportagekanalen bieden een dergelijk evenwicht. Deze mechanismen moeten doeltreffend zijn, gemakkelijk toegankelijk voor iedereen en vergezeld gaan van duidelijke controlesystemen. Het gebruik van externe rapportage mag alleen worden aangemoedigd wanneer de interne rapportage niet langer effectief is, of in dringende gevallen (binnen een kader dat uitdrukkelijk is gedefinieerd met de steun van de sociale partners). In deze gevallen moet de wetgeving zorgen voor een doeltreffende bescherming van de klokkenluider tegen elke vorm van vergelding.

Kaderleden hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de keuzes van de onderneming in overeenstemming zijn met het beleid en de strategieën van de onderneming. Om deze reden kunnen zij in een vroeg stadium elk mogelijk ongepast intern gedrag signaleren. Met de geheimhoudingsplicht waartoe zij gehouden zijn op grond van hun professionele status (die vaak de verantwoordelijkheid voor de vertegen-

woordiging van de onderneming waarvoor zij werken aan de kaderleden toevertrouwt), zijn kaderleden gebonden aan hun individuele en sociale ethiek om te handelen zonder ooit het belang van het dienen van de algemene belangen van de economie en de maatschappij te vergeten.

Onze leden worden regelmatig geconfronteerd met handelingen, beslissingen en richtlijnen binnen hun onderneming die onwettig zijn of die zouden kunnen leiden tot praktijken die strijdig zijn met het algemeen belang en/of de interne gedragscodes van ondernemingen. Wanneer dit gebeurt, vragen we van hen dat ze de kracht gebruiken die hun hiërarchische positie hen toelaat om het probleem uit te drukken, hun zorgen uit te drukken en alternatieve praktijken te overwegen. Het geven van het goede voorbeeld door het bevorderen van transparantie in het hele besluitvormingsproces in de onderneming is één van de principes die CEC beschouwt als één van de basiswaarden in het gedrag van haar leden.

Naast deze directe betrokkenheid kunnen managers ook indirect betrokken worden bij het klokkenluiden. Het is immers hun verantwoordelijkheid om alle

aanklachten van gewone werknemers te verzamelen en zij hebben de verantwoordelijkheid om de juiste middelen te vinden om hieraan gevolg te geven. Klokkenluiden is daarom een onderwerp van groot belang voor kaderleden. In deze tekst lichten we de visie van de kaderleden die we vertegenwoordigen toe.

Wij steunen de aanvaarding van Europese wetgeving om het klokkenluiden te reguleren. Er moeten gemeenschappelijke regels worden ontwikkeld om gelijke concurrentievoorwaarden voor alle Europese bedrijven te creëren. Deze noodzaak wordt nog dringender voor alle ondernemingen met vestigingen in andere Europese landen, of in het specifieke geval van grensarbeiders. Het voorstel voor een richtlijn dat de Europese Commissie afgelopen april heeft ingediend, is een initiatief dat in de goede richting gaat. Wij betreuren echter het besluit om geen raadpleging van de sociale partners te starten, overeenkomstig de bepalingen van artikel 154 VWEU.

Deze keuze is niet alleen een schending van de prerogatieven van de sociale partners.

Het heeft een grote invloed op de inhoud van het voorstel, dat zwakke punten bevat die hadden kunnen worden vermeden als er op het juiste moment een belangrijke uitwisseling met de sociale partners was georganiseerd. Het gebrek aan aandacht en erkenning van de rol die werknemersvertegenwoordigers in dit verband kunnen spelen, wordt ook benadrukt door het feit dat er geen melding wordt gemaakt van hun betrokkenheid bij de definitie en het beheer van de rapportagekanalen.

Een laatste reflectie dringt zich op over de interactie tussen klokkenluiders en journalisten, activisten en andere actoren van het maatschappelijk middenveld. Voor die laatsten is klokkenluiden de eerste stap van hun functie als bewaker. Hun activiteit wordt niet beïnvloed door de verplichting om te voldoen aan de verplichtingen van aansprakelijkheid

ten aanzien van de onderneming waaraan werknemers (en kaderleden in het bijzonder) wel zijn onderworpen. De journalisten zijn de andere pijler waarop het systeem rust en ze verdienen het om beschermd te worden voor hun bijdrage aan de samenleving. Het is echter essentieel om een duidelijke scheidingslijn te trekken (zoals in het voorstel) tussen de prerogatieven en de bijdrage van diegenen die een intern toezicht houden (waarvan de positie is gebaseerd op een directe en ontwikkelde kennis binnen de onderneming) en die van externe actoren. Het is essentieel dat er een bewustwording ontstaat in de publieke opinie van de verschillen tussen deze twee categorieën.



Van 9 tot 5, Dirk van de Wiel

Het statuut van kaderpersoneel in Frankrijk

Kaderpersoneel vertegenwoordigd vandaag in Frankrijk meer dan 20% van de actieve bevolking, ofwel 4.7 miljoen werknemers. De regelgeving voor het statuut van kader komt uit teksten van 1947 en 1983, maar de Arbeidswet geeft er geen definitie voor.

Onze Franse collega's van het CFE-CGC hebben, in het licht van een evolutie in werkmethodes, gesprekken opgestart met de werkgevers, met het oog op het herzien van teksten met betrekking tot het kaderpersoneel. De vertegenwoordiger van het CFE-CGC doet de vaststelling dat het statuut van het kaderpersoneel niet meer tot dromen aanzet: senior technici willen niet langer tot het Kader toetreden. Gebonden aan het behoud van een evenwicht tussen werk en de private sfeer, willen ze niet meer bijkomende verantwoordelijkheden opnemen.

Een groep « Planète sociale » heeft er zich over gebogen en een document opgesteld over de notie van het kaderlid. Deze is complex geworden en omschrijft verschillende realiteiten, waar men drie types in kan onderscheiden: leidinggevend, omkaderend en expert. Het constateert dat het kaderlid steeds minder, of zelfs niets meer omkadert. Het kader is niet meer noodzakelijk autonoom in zijn tijdsgebruik. Vertrekkende uit praktijken en verwachtingen van sommige ondernemingen, van de jurisprudentie en de collectieve conventies, zijn er vier criteria opgesteld die op zichzelf niet genoeg zijn om te bepalen wie kader zou kunnen worden, hoewel minstens twee van hen dit wel kunnen vaststellen met een beperkte foutenmarge:

- het opleidings- of expertiseniveau
- het uitoefenen van uitgebreide verantwoordelijkheden
- het bestaan van een leidinggevende macht
- de autonomie van uitvoering bezitten

De evolutie in de richting van een kaderstatuut zal door twee zaken worden bepaald: een minimale maandelijkse bezoldiging (40000 € in 2018) en een aanname van autonomie binnen de organisatie en het beheer van de werktijd. Deze discussienota over het statuut van het kaderlid zou moeten gebruikt worden bij de verdere gesprekken tussen het CFE-CGC en de Franse werkgevers in september 2018. Het is evenzeer een interessante referentie om het statuut van kaderpersoneel in Europa, en meer bepaald België, te kunnen definiëren en verdedigen.

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.

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:
Pierre Pirson

Ondervoorzitters:
Herman Claus (NL)
Luc Vinckx (NL)
Philippe Hendrickx (FR)

**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,
Pauwels Bas, Philippe Gouat, Pierre Ykman,
Pirson Pierre, Roland Glibert, Van De Wiel Dirk
(van 9 tot 5, cartoonist), Vinckx Luc, Evens Joris.
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.

