

Representatieve organisatie van kaderleden erkend bij KB van 26/11/1986.

INHOUD

2

Beweging op het pensioenfront.
De NCK pensioenberekening komt
net op tijd !

3

Arbeidsrechtelijk bekeken:
Concurrentie: eerlijk spel?

5

GROEPT nodigt uit !

6

De syndicale premie.

8

Naar een vrij aanvullend
pensioenstelsel voor werknemers?

9

Omgaan met talent.

10

Alle bedrijfsvoorheffing terug
dankzij een minteken in uw aan-
gifte van de personenbelasting?

11

Bedrijfswagens extra belasten:
Een kleine stap voor het budget,
een grote klap voor bedrijven,
zelfstandigen en werknemers.

12

Gelijke wapens bij oorlog om
talent?

14

Flexicurity Integrated Services.

BEWEGING OP HET PENSIOENFRONT



De NCK pensioenberekening komt net op tijd!

SOCIALE VERKIEZINGEN 2012 : zie www.cnc-nck.be

Prettige eindejaarsfeesten !



DRIEMAANDELIJKS INFORMATIEBLAD VAN
DE NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL.

Lambermontlaan 171 bus 4 - 1030 Brussel



NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL

Lambermontlaan 171 bus 4
1030 Brussel

Voorzitter:
Herman CLAUS

Ondervoorzitters:
Jean-Charles DELALLEAU (F)
Françoise DERENNE (F)
Luc VINCKX (N)

Secretaris generaal:
Jean FINNÉ

Penningmeester:
Erwin BOEYNAEMS

INTERREGIONALEN

Voorzitter Vlaanderen:
Erwin BOEYNAEMS

Voorzitter Wallonië:
René TROQUETTE

JURIDISCHE DIENST

Geertrui VAN REUSEL (N)
Frédéric BAUDOUX (F)

NATIONAAL SECRETARIAAT

Tel.: 02/420.43.34.
Fax: 02/420.46.04.
E-mail: info@cnc-nck.be
Website: www.cnc-nck.be
Bankrekeningnr: 210-0683000-75

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

Beweging op het pensioenfront – De NCK pensioenberekening komt net op tijd !

In dit nummer nemen we het artikel uit VOKA-berichten “Gelijke wapens bij oorlog om talent” integraal over.

NCK stelt met tevredenheid vast dat er eindelijk een studie is die vindt wat wij allang aanvoelden: op dit ogenblik is het verloningspakket in de privésector eigenlijk vaak minder goed dan bij de overheid.

De AON-studie (uitgevoerd in opdracht van VOKA) stipt terecht aan dat het bedrijfspensioen een absolute noodzaak is voor de privébedrijven om competitief te blijven.

Een belangrijke bedenking van de kant van NCK: bij de berekening van het totale pensioenkapitaal (tabel 2, kolom 3 in het artikel van VOKA) wordt uitgegaan van een bedrijfspensioen dat gelijk is aan het wettelijke maximum (de zogenaamde 80% regel).

Uit vroegere studies van AON en uit eigen informatie van NCK weten we dat voor de meeste kaderleden deze 80% regel verre van gehaald wordt. Een recente studie van de K.VIV vond dat de gemiddelde ingenieur in de privé een pensioen van 2200 Euro netto per maand mag verwachten, daar waar dit met de 80% regel meer dan 1000 Euro per maand meer is.

In dat verband wil NCK zijn leden helpen door het aanbieden van een berekening van hun te verwachten bedrijfspensioen, met advies voor toekomstige onderhandelingen met de werkgever.

Verder in dit nummer nog een bijdrage van Assuralia, met een interessante visie over het “vrij aanvullend pensioen”. Het “vrij aanvullend pensioen” bestaat reeds voor de zelfstandigen en Assuralia stelt voor om het ook aan te bieden voor werknemers, om op die manier mogelijke achterstand in de tweede pijler bij te werken. Voor NCK kan dit een waardevolle denkpiste zijn, zolang de huidige onevenwichten niet opgelost zijn.

Het blijft echter een NCK standpunt dat kaderleden, door de combinatie van wettelijk pensioen met bedrijfspensioen, ten minste hetzelfde pensioen moeten hebben als hun collega's bij de overheid.

Nog een andere NCK-bedenking bij de vergelijking privé-overheid: het komt regelmatig voor dat kaderleden in de privésector op latere leeftijd (vanaf 45 jaar ontslagen worden), en daarna verplicht

zijn ofwel om zelfstandige te worden, ofwel terug aan een lager loon te werken. Dit moet eigenlijk gezien worden als een bijkomend verschilpunt met statutair benoemde ambtenaren: alhoewel ambtenaren evengoed het voorwerp van demotie en burnout kunnen zijn, beschermt hun vaste benoeming hen tegen inkomensverlies.

Er is duidelijk nog werk aan de winkel om de arbeidsvoorwaarden van de kaderleden te verbeteren ...

DE NCK ANALYSEERT UW BEDRIJFSPENSIEN

Zoals aangekondigd in ons vorig nummer biedt NCK zijn leden vanaf heden hulp aan bij het analyseren van hun bedrijfspensioensituatie.

Op volgende vragen wordt een antwoord gegeven:

- Welk kapitaal kan ik verwachten op mijn pensioenleeftijd ?
- Wat zou voor mijn loon het maximum pensioenkapitaal zijn dat door de fiscus aanvaard wordt ?
- Hoe kan ik eventueel onderhandelen met mijn huidige en toekomstige werkgever om de opbrengst van mijn bedrijfspensioen te optimaliseren ?

Concreet aanbod.

- Elk lid dat twee jaar lid is (of twee jaar lidgeld vooruit betaalt) kan een analyse aanvragen op basis van de uittreksels van zijn verschillende pensioenplannen, voor de som van 50 Euro. In de commerciële sector ligt dit bedrag veel hoger.
- Voor het analyseren van een bedrijfspensioenplan (b.v. wanneer de werkgever een nieuw bedrijfspensioenplan voorstelt) geldt dezelfde prijs.
- Tenslotte kan een verder individuele begeleiding bij de onderhandelingen door onze consultant op aanvraag worden verkregen. De prijs hangt af van het dossier in concreto.

Herman Claus, Voorzitter NCK

BIJDRAGEN 2011	Bankoverschrijving	Domiciliëring	
	jaarlijks	jaarlijks	maandelijks
• Actieve leden	105 €	105 €	9,11 €
• Jonger dan 30 jaar	42 €	42 €	3,86 €
• Gepensioneerden en werklozen met uitkering	42 €	42 €	3,86 €
• Echtparen	125 €	125 €	10,78 €

Concurrentie: eerlijk spel ?

De principiële vrijheid van arbeid vindt zijn grondslag in het Decreet d'Allarde van 1791 waarin beschreven staat dat eenieder vrij is om elke handel te drijven of elk beroep, bedrijf of ambacht uit te oefenen.

Deze bepaling heeft een bijzondere betekenis in onze maatschappij: de vrijheid van handel, nijverheid en beroep wordt beschouwd als een van de hoekstenen van onze economie. De vrijheid van concurrentie is een afgeleide van deze vrijheid van handel, nijverheid en beroep.

Op het eerste gezicht lijkt het er dan ook op dat werknemer en werkgever elkaar in hun onderlinge relatie concurrentie mogen aandoen.

De wetgever heeft deze vrijheid echter in de loop der tijden aan bepaalde beperkingen onderworpen. De principiële vrijheid van handel, nijverheid en beroep (arbeid) en de daarvan afgeleide vrijheid van concurrentie gelden dus zeker niet absoluut.

In wat volgt bespreekt advocate Vicky Buelens de concurrentievrijheid tijdens en na de arbeidsovereenkomst. De contractuele beperkingen van deze vrijheid worden in dit bestek buiten beschouwing gelaten.

CONCURRENTIE TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is concurrentie tussen werkgever en werknemer steeds ongeoorloofd en dus verboden. Of het nu gaat om eerlijke, dan wel om oneerlijke concurrentie is daarbij volstrekt irrelevant.

Oneerlijke concurrentie

Het verbod op **oneerlijke** concurrentie is terug te vinden in artikel 17 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De werknemer is verplicht zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

- a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;
- b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

Belangrijk is dat niet enkel het eigenhandig stellen van daden van oneerlijke concurrentie maar ook de medewerking eraan verboden is. Oneerlijke concurrentie tijdens de arbeidsovereenkomst wordt in de rechtspraak zelfs veelal beschouwd als een dringende reden. Daarnaast kan de oneerlijk concurrerende werknemer ook veroordeeld worden tot betaling van de geleden schade.



Meester Vicky Buelens, advocaat-vennoot Stroobants Buelens Advocaten

Onze website:

www.stroobantsbuelens.be

E-mail:

vb@stroobantsbuelens.be

Kantoor:

Tentoonstellingslaan 16, 2020 Antwerpen

Wat onder 'oneerlijke concurrentie' moet worden begrepen, is minder duidelijk. Wanneer houdt concurrentie op 'eerlijk' te zijn? Veel zal afhangen van wat men in het bedrijf en in de sector als wel of niet behoorlijk beschouwd wordt. Het is m.a.w. een feitenkwestie waarbij de rechter het laatste woord heeft.

Eerlijke concurrentie

Naast oneerlijke concurrentie, verhindert de (loyale) uitvoering van de arbeidsovereenkomst ook elke daad van **eerlijke** concurrentie. Nochtans bevat de Arbeidsovereenkomstenwet geen uitdrukkelijke verbodsbepaling ter zake.

Het verbod op eerlijke concurrentie tijdens de arbeidsovereenkomst kan worden gezien als een toepassing van het beginsel van goede trouw. Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst verbindt de werknemer er zich immers toe om de overeenkomst loyaal uit te voeren.

De goede trouw vestigt in zijn hoofde een solidariteits- en samenwerkingsverplichting. Deze verhindert de werknemer om de belangen van de werkgever en onderneming te schaden. Elke daad van concurrentie is hierdoor uitgesloten.

De loyaliteit veronderstelt dat de werknemer zijn werkgever enig nut oplevert en het verbiedt hem om handelingen te stellen die de werkgever verhinderen om het normaal verwachte voordeel uit de arbeidsovereenkomst te halen.

Let op voor kaderleden: Uit de rechtspraak blijkt dat hoe groter de autonomie en verantwoordelijkheid van de werknemer, hoe meer de loyaliteitsverplichting speelt. Zo geldt de plicht om te goeder trouw te handelen sterker in hoofde van de werknemer die een directie- of vertrouwensfunctie bekleedt.

Het beginsel van de goede trouw verhindert dus dat de werknemer, tijdens de arbeidsovereenkomst, (i) prestaties zou leveren voor een concurrent van de werkgever, (ii) concurrerende activiteiten zou verrichten of (iii) zou deelnemen aan de oprichting van een concurrerend bedrijf, ook al is er van **oneerlijke** handelspraktijken geen sprake.

Er moet wel daadwerkelijke concurrentie gevoerd worden. De loutere **intentie** om een concurrerende onderneming op te richten of het feit dat de werknemer de mogelijkheden en modaliteiten hiervan onderzoekt, volstaan dus niet. Anders zou te veel afbreuk worden gedaan aan de principiële vrijheid van handel, nijverheid en beroep van de werknemer.

De gelding van eventuele concurrentiebedingen daar gelaten, kan de werkgever zijn werknemer dan ook niet verwijten, na afloop van de arbeidsovereenkomst, een concurrerende onderneming te willen opstarten en daarvoor reeds voorbereidingen te treffen tijdens de arbeidsovereenkomst, bv. tijdens de opzegtermijn. Vereist is dan wel dat de eisen van goede trouw in acht worden genomen.

Daaraan is niet voldaan indien de werknemer het cliënteel van zijn werkgever opzoekt **met als enig oogmerk** hen ervan te overtuigen hun contracten met zijn werkgever op te zeggen teneinde er nieuwe te sluiten met een door hem beoogde onderneming. In dat geval zou men zelfs kunnen spreken van oneerlijke concurrentie staande de arbeidsovereenkomst, die een dringende reden uitmaakt om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen.

De loyaliteitsplicht van de werknemer reikt evenwel niet zo ver dat de werknemer naast zijn normale uurrooster - dus buiten de arbeidstijd - geen nevenactiviteit zou mogen uitvoeren voor een andere onderneming dan die van de werkgever. Voorwaarde is wel dat dergelijke nevenactiviteit de behoorlijke uitoefening van de gewone beroepsactiviteit niet ongunstig beïnvloedt of verhindert.

De goede trouw eist immers dat het voordeel dat de werkgever uit de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan halen, niet wordt beperkt of tenietgedaan. Het moet dus gaan om een niet-concurrerende nevenactiviteit, anders komen de legitieme belangen van de werkgever in het gedrang.

Aldus belet de principiële vrijheid van arbeid **in beginsel** dat de werkgever de werknemer contractueel zou verbieden enige andere activiteit uit te oefenen buiten de arbeid die het voorwerp uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Dergelijke "exclusiviteitsbedingen" zijn echter wel rechtsgeldig indien het duidelijk is dat de uitoefening van een nevenactiviteit afbreuk zou doen aan de loyale uitvoering van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld omdat de werknemer er zo vermoeid door geraakt dat dit hem belet de arbeidsovereenkomst behoorlijk uit te voeren.

CONCURRENTIE NA DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Eerlijke concurrentie

Bij gebreke aan een concurrentiebeding, staat het de werknemer in beginsel vrij de werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst te beconcurreren. De vrijheid van handel, nijverheid en arbeid herwint dan immers haar volle werking.

Niets belet de werknemer zijn eigen bedrijf op te richten en identieke of concurrerende producten te verkopen, dan wel zich ten dienste te stellen van een concurrerende onderneming.

Oneerlijke concurrentie

Er mag echter geen sprake zijn van oneerlijke concurrentie. Ook al heeft de arbeidsovereenkomst een einde genomen en bevinden de gewezen werknemer en zijn voormalig werkgever zich niet meer in een contractuele relatie, toch dient het beginsel van de goede trouw gerespecteerd te worden. Daarnaast speelt ook het verbod op oneerlijke handelsgebruiken.

De rechtspraak levert zeer vele voorbeelden. Zo bevestigde de rechtspraak herhaaldelijk dat het beginsel van de goede trouw en het verbod op oneerlijke handelsgebruiken verhinderen dat de gewezen werknemer een zaak opstart met een naam die zo lijkt op de ondernemingsnaam van zijn voormalige werkgever dat daardoor manifest **verwarring** wordt gecreëerd.

Evenzo is het de gewezen werknemer verboden een **negatieve vergelijking** te maken tussen zijn prijzen en producten en die van zijn vorige werkgever.

Wat de **afwerving van cliënteel** en het **gebruik van bedrijfs- of productiegeheimen** betreft, is alles minder vanzelfsprekend. Veel zal dan afhangen van de concrete omstandigheden. Zo is de afwerving van cliënteel van een concurrent principieel geoorloofd, omdat er geen recht op cliënteel bestaat. Cliënteel is immers een "res nullius" en behoort dus niet aan de werkgever toe.

Opmerking: Anders is het uiteraard wanneer er in de arbeidsovereenkomst wel een (geldig) concurrentiebeding werd opgenomen waaraan ook uitvoering werd gegeven (geen afstand, betaling van de forfaitaire compensatoire vergoeding).

Bijzondere omstandigheden, zoals het gebruik van gekopieerde klantenlijsten, kunnen de afwerving van cliënteel echter een onrechtmatig karakter verlenen. Hetzelfde geldt voor het gebruik van knowhow, verworven bij de vroegere werkgever.

Artikel 17 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt, zoals hierboven reeds aangehaald, immers dat de werknemer zowel tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als erna geen fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden bekend mag maken. Dit artikel geldt altijd, ongeacht de wijze waarop de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

Het gaat hierbij om de volgende aangelegenheden:

- **Fabrieksgeheimen:** dit begrip duidt op de vertrouwelijke informatie in verband met het productieproces van de producten die in de fabriek worden gemaakt.
- **Zakengeheimen:** deze geheimen duiden op de commerciële of financiële **knowhow** waarover de onderneming beschikt.

- **Geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden:** deze categorie dekt alle vertrouwelijke informatie waarvan de werknemer kennis heeft genomen tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.
- **Bekendmaken:** er is hiervoor geen opzet vereist. De bekendmaking kan zowel actief als passief, zowel mondeling als schriftelijk en zowel opzettelijk als onopzettelijk gebeuren.

Terwijl het gebruik van vertrouwelijke bedrijfsgeheimen en ontvreemde knowhow niet kan worden toegelaten, kan niet worden verhinderd dat de gewezen werknemer gebruik maakt van de ervaring en de vrij toegankelijke gegevens die hij bij zijn vorige werkgever heeft verworven.

Aanvullend hierop kan dan ook de vraag worden gesteld of **afwerpen van personeel** is toegestaan. Het is immers niet ondenkbaar dat de werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zelf een onderneming wenst op te richten en dat een aantal van zijn ex-collega's door hem tewerk gesteld willen worden. In principe is ook dit geoorloofd. Het wordt echter ongeoorloofd wanneer er door de nieuwe tewerkstelling van de ex-collega's van de werknemer verwarring wordt gezaaid tussen verschillende ondernemingen of indien het bijvoorbeeld de bedoeling is om het bedrijf van de ex-werkgever te destabiliseren.

BESLUIT

Op de principiële vrijheid voor de werknemer om gelijk welke activiteit uit te oefenen na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst worden dus een aantal beperkingen gesteld. Het is vooral van belang dat de werknemer zich ervan onthoudt om fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden bekend te maken en dat hij ervoor zorgt dat hij geen daden van oneerlijke concurrentie stelt wanneer hij personeel en cliënteel van zijn ex-werkgever afsnoept.

In economisch moeilijker tijden treden werkgevers systematisch strenger op tegen ex-werknemer die de concurrentie aandurven. Weinig 'gedupeerde' bedrijven schuwen hierbij de strafklacht met burgerlijke partijstelling wegens ondermeer diefstal van zakengeheimen. Dergelijke actie kan een huiszoeeking, inbeslagname van bedrijfsgoederen en een verschijning voor de raadkamer tot gevolg hebben. Werkgever en ex-werknemer hebben vaak overigens een verschillende visie over wat als concurrerend moet beschouwd worden.

Het is dan ook zeer belangrijk dat u zich degelijk laat adviseren **alvorens** u een concurrerende activiteit opstart. Ons kantoor kan terugvallen op een jarenlange ervaring in deze problematiek. Meer informatie kan u bekomen via www.stroobantsbuelens.be

Vicky Buelens, master in business law
advocaat-vennoot
vb@stroobantsbuelens.be
gsm 0477 62 18 18

Onze kolom geeft u driemaandelijks precieze informatie met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze artikels bevatten echter geen concrete juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen.

Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke vraag of advies met betrekking tot dit onderwerp.

ACE · GROEPT

ANTICIPATIVE CONTINUING EDUCATION

GROEPT nodigt uit !

De opleiding fiscale wetenschappen aan GROEPT organiseert in het voorjaar van 2012 voor haar studenten fiscaliteit in het kader van de lessenreeks BIJZONDERE FISCALE TOPICS een reeks gastcolleges welke opengesteld worden voor derden.

De gelegenheid om uw fiscale kennis als kaderlid capita selecta te actualiseren of uit te breiden.

Inschrijvingen tot eind januari 2012 via de website van GROEPT, www.groept.be !

Kostprijs tot deelname, 60,00 € !

De uiteenzettingen worden integraal gegeven door practici met ruime ervaring op het fiscale werkveld.

De interactieve lezingen gaan door op de campus van GROEPT te Leuven, Vesaliusstraat 13 te 3000 Leuven op zaterdagochtend tussen 9.00 en 12.30, pauze inbegrepen volgens onderstaande planning:

- 28/01/2012 = de fiscus als bijzondere schuldeiser bij invordering van belastingen
- 04/02/2012 = bestuurdersaansprakelijkheid verzekerd (of niet)
- 11/02/2012 = social profit organisaties en belastingen
- 03/03/2012 = KMO's en energiefiscaliteit
- 10/03/2012 = private banking fiscaal ontleed
- 17/03/2012 = de 80 % en de 100 % regel bij extra legale pensioenen
- 21/04/2012 = verrekenprijzen bij internationale winstallocatie
- 28/04/2012 = fiscale ervaringen van expats en de Hong-Kong route
- 05/05/2012 = zonder advocaat zelf pleiten voor de fiscale rechtbank
- 12/05/2012 = fundamentele mensenrechten en de fiscus
- 19/05/2012 = BTW in de bouwsector
- 26/05/2012 = onroerende leasing als roerend inkomen

en heten U dan ook van harte welkom.

Geert Wittemans
Coördinator Fiscale Wetenschappen GROEPT
Geert.Wittemans@groept.be

De syndicale premie.

Regelmatig vragen leden ons of de NCK geen syndicale premie kan uitkeren. Een syndicale premie is immers een bijzonder voordelige manier om lid te worden van een vakbond. Helaas (voor onze leden en voor ons) moeten we als NCK bijna steeds antwoorden dat we geen syndicale premie kunnen uitbetalen.

Onderstaande tekst legt uit wat een syndicale premie is, waarom het interessant is, en wat er voor nodig is opdat de NCK in het systeem zou kunnen stappen.

De syndicale premie is in principe een belastingsvrije manier om lid te worden van een syndicale organisatie, daarom is het noodzakelijk om eerst een korte schets te geven van de belastingen in België.

Op het loon worden twee soorten belastingen geheven:

- De RSZ, die evenredig is met je loon (dus een vast percentage, geen vrijstellingen of schijven zoals bij de inkomensbelastingen), en die bestaat uit twee delen: een deel betaald door de werkgever (ca. 34,5% bovenop het brutoloon) en een deel betaald door de werknemer (13,07% af te houden van het brutoloon).
- De (gewone) fiscale inkomensbelasting. Deze wordt berekend op het netto belastbaar inkomen (NBI). Dit netto belastbaar inkomen is ruw gesteld het brutoloon, verminderd met de sociale zekerheidsbijdragen (13,07% dadelijk afgehouden en de verplichte ziekenfondsbijdrage), en verminderd met de beroepskosten (te bewijzen of forfait, het forfait is maximaal 3590 €). Hierop worden dan belastingen geheven die progressief verhogen naarmate men meer verdient:
 - NBI lager dan 7.900 € belast aan 25%
 - NBI tussen 7.900 € en 11.240 € belast aan 30%
 - NBI tussen 11.240 € en 18.730 € belast aan 40%
 - NBI tussen 18.730 € en 34.330 € belast aan 45%
 - NBI boven de 34.330 € belast aan 50%

Opm. : er is tevens een belastingvrije som, afhankelijk van bv de gezinssituatie. Voor een alleenstaande bedraagt ze 6.690 euro voor een belastbaar inkomen niet hoger dan 23 900 €, 6.430 € voor hogere inkomens. Daar deze in de schijf van 25% valt betekent dit een feitelijke belastingreductie van 1672,5 € of 1607,5 € resp.

De hoogste schijf van 34.330 € komt overeen met een maandloon van ca 3090 €

bruto (Brutoloon = $(34.330 \text{ €} + 2.860 \text{ € onkosten} + 200 \text{ € ziekenfonds} + 13,07\% \text{ RSZ}) = 43.000 \text{ €}$, en er zijn 13,92 maanden in een jaar: 12 'gewone' maanden minus de vakantie, maar dubbel vakantiegeld, dertiende maand).

Om de verschillende belastingen te begrijpen, is het nuttig te refereren naar bijgaande figuur.

Stel dat iemand een brutoloon heeft van 100. De werkgever dient hierop eerst een RSZ bijdrage te betalen van 34,5%, zodat de loonkost 134,5 bedraagt. Van dit brutoloon van 100 gaat vervolgens nogmaals 13,07% af voor de werknemersbijdrage RSZ. Op de rest (dus 86,93) wordt dan de gewone fiscale belasting betaald, die gemiddeld al snel ca. 45 % bedraagt, zodat wat je meekrijgt naar huis ca. $86,93 \times 0,55 = \text{ca. } 47,81$ bedraagt.

Wanneer je opslag krijgt, of wanneer je omgekeerd een extralegaal voordeel bekommt, dan moet je alleen kijken naar de hoogste schijf. De werkgever geeft 134,5 € extra uit. Je brutoloon stijgt met 100 €. Je ontvangt 86,93 € extra als loon, je betaalt hierop 50% belastingen en er blijft 43,465 € over. De incrementele belasting in België bedraagt voor de hogere lonen dus $1 - (43,465/134,5) = 67,68\%$. Hiervan is $(34,5 + 13,07)/134,5 = 35,37\%$ RSZ, en 32,3% gewone fiscale belasting.

Dit is dan ook de reden waarom zwartwerk zo interessant is : de verhouding loonkost / besteedbaar loon is ongeveer 3 : 1, zodat een zwartwerker aan 1/3de van de kostprijs kan werken, en toch evenveel kan overhouden.

Hetzelfde geldt ook voor voordelen die vrijgesteld zijn van belastingen (zoals ecocheques en deels maaltijdcheques): de kostprijs voor de werkgever is wat jij dadelijk mag uitgeven.

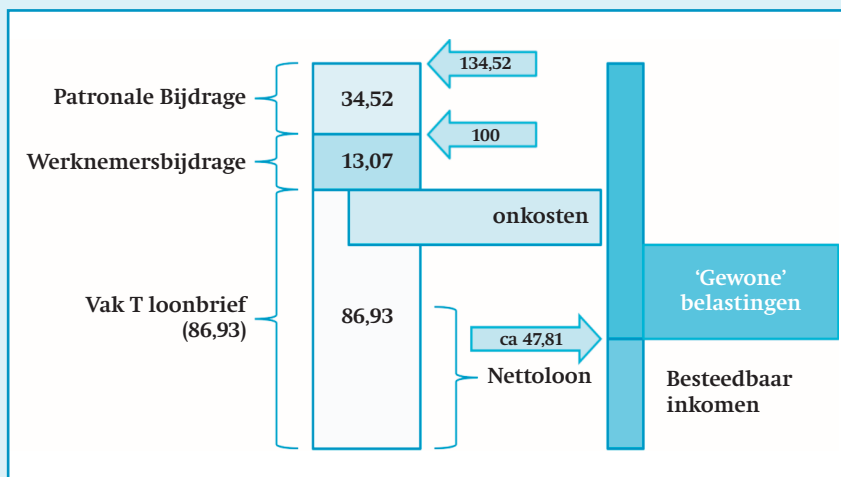
Het 'gewone' nettoloon (dat maandelijks gestort wordt) hebben we hier niet vermeld. Nettoloon is je brutoloon verminderd met de bedrijfsvoorheffing. De bedrijfsvoorheffing is een voorafhouding op je loon van de fiscale belasting die je zal moeten betalen. Stel immers dat de werkgever je maandelijks 86,93 € zou storten, dan zou je op het einde van het jaar $86,93 \times \text{ca. } 45\% \times 12$ moeten betalen. Dit is een groot bedrag. Daarom dat men en schatting maakt van wat je moet betalen, en men bv slechts 49 stort elke maand, en dadelijk 37,93 doorstort naar de overheid als voorafbetaling. Einde jaar dient dan alleen het verschil te worden betaald, of teruggestort.

Een klein addertje nog: het is niet omdat iets is vrijgesteld van RSZ belasting dat het ook is vrijgesteld van inkomensbelasting, en omgekeerd, het is niet omdat iets is vrijgesteld van inkomensbelasting dat het ook is vrijgesteld van RSZ belasting. Beide systemen bepalen onafhankelijk van elkaar wat ze belasten en wat niet. Men probeert in praktijk de beide systemen gelijk te houden, maar dat is geen automatisme.

Wat nu als je werkgever een lidmaatschap betaalt voor jou (een zogenaamd voordeel in natura).

Stel nu dat hij je lidmaatschap van een tennisclub betaalt. De werkgever betaalt 100 € lidgeld. Dit is echter een belastbaar voordeel voor RSZ en voor inkomensbelastingen. De werkgever dient dus tevens 34,5 € te storten aan de RSZ, en jij dient 13,07 € te storten aan de RSZ. Je belastbaar inkomen verhoogt met de rest (86,93 €) waarop je dan 52% inkomensbelastingen betaalt (dus $86,93 \text{ €} \times 52\%$ extra belastingen te betalen).

Lidmaatschap van een vakorganisatie echter wordt speciaal behandeld.



Ten eerste is er een wetgeving die stelt dat, indien de werkgever je lidgeld (of een deel ervan) betaalt aan de vakbond, dit lidgeld vrijgesteld is van RSZ. Betaalt de werkgever 100 € aan de vakorganisatie, dan is er geen RSZ op verschuldigd, en komt er in feite 100 € bij jouw belastbaar inkomen bij.

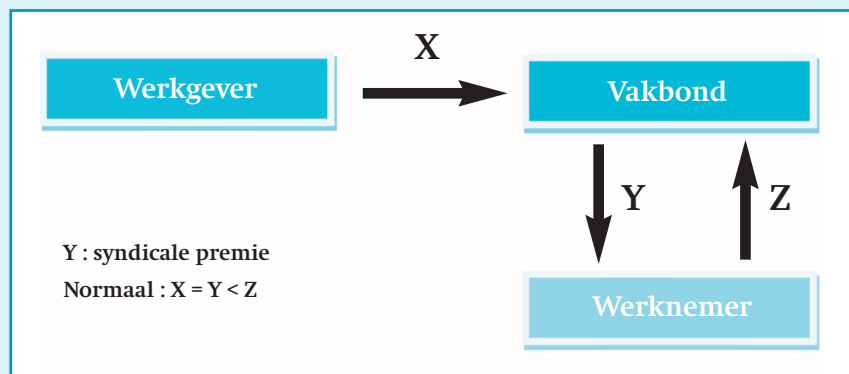
Ten tweede is lidgeld van een vakorganisatie erkend als een beroepskost in België, je kan deze kost dus aftrekken van je belastingen. Als de werkgever dus 100 € betaalt aan de vakorganisatie tel je 100 € op bij je inkomen en je noteert 100 € extra beroepskosten, dus een nuloperatie (tenzij je onder je forfait zou zitten!).

Samengevat betekent dit dat, indien de werkgever bv. een lidgeld van 134,5 € zou betalen aan de vakbond (in plaats van jou een opslag te geven van 134,5 €), dit voor jou een gemiste verhoging van je besteedbaar inkomen betekent van 41,7 €.

Vaak gaat men bij vakbondsbijdragen overigens deze 134,5 € niet inhouden op je loon (men behoudt dus het brutoloon) maar is dit een extra bedrag dat door de werkgever aan de vakbonden wordt betaald, bovenop het loon. Je loon blijft dus gelijk.

Omdat de werkgever niet mag weten wie bij welke vakbond is aangesloten betaalt hij een bepaalde som aan de vakbond (bv. 70 €). Word jij lid van de vakbond (stel lidgeld 100 €), dan stort de vakbond de 70 € aan jou, en jij stort het lidgeld van 100 € aan de vakbond.

Er ontstaat dus het volgende mechanisme:



Het bedrag van 70 € dat de werkgever aan de vakbond stort, die het doorstort naar jou, noemen we de syndicale premie.

Bij dit systeem zijn een aantal bedenkingen te maken:

- fiscaal gesproken dien je de syndicale premie (Y) aan te geven als een inko-

men, en het lidmaatschap van de vakbond (Z) als een beroepskost. Echter, daar niemand weet wie deze syndicale premie krijgt, kan de overheid niet nakijken of iemand 'vergeet' zijn syndicale premie aan te geven. Stel dat je een syndicale premie van 70 € 'vergeet' aan te geven, en dat je een lidmaatschap van 100 € wel inbrengt als beroepskost, dan betaal je 52 € minder belastingen (incrementele aanslagvoet hoogste schijf), zodat je 22 € winst maakt door lid te worden van de vakbond. Uiteraard mag je de premie niet vergeten aan te geven ...

- hoe weet de werkgever hoeveel van zijn mensen zijn aangesloten bij een vakbond, en aan welke vakbond dient hij de syndicale premie te storten? Een ideaal systeem zou zijn dat de betrokken vakbond signaleert aan de werkgever dat er 'iemand' lid wil worden (zonder namen te noemen), dat dit anoniem geverifieerd wordt en dat men dan de bedragen doorstort. In praktijk gaat het er ruwer aan toe. Soms wordt er een CAO gesloten die schat dat bv. 70% van de werknemers wel bij 'een' vakbond zijn, en de werkgever dient bijgevolg (aantal werknemers) x 0,7 x premie te storten aan de vakbonden (die het verdelen op basis van de uitslag van de sociale verkiezingen). Soms is het nog iets ruwer, zoals in de voedingsnijverheid, waar men er van uit gaat dat alle werknemers zijn aangesloten, en waar voor iedereen betaald wordt door het bedrijf. Wanneer in praktijk het aantal aangeslotenen lager ligt dan wat geschat is, is dit uiteraard winst voor de vakbond.

- Tenslotte: waarom stemmen de werkgevers in met deze subsidiëring van de vakbonden? Het is in principe een machtsspel : in ruil voor syndicale premie houden de vakbonden de werknemers onder controle (men noemt dat 'syndicale vrede').

Wanneer zou de NCK nu een dergelijke premie kunnen uitbetalen? In principe beantwoorden wij aan alle wettelijke vereisten opdat een dergelijke betaling aan de NCK vrijgesteld zou zijn van RSZ, en aftrekbaar zou zijn als beroepskost.

Echter, het is noodzakelijk dat de werkgever eerst het bepaalde bedrag stort aan de NCK (de pijl X uit de tekening), en er zijn - helaas - slechts weinig werkgevers met wie wij een dergelijke overeenkomst gesloten hebben. Veelal is dit gekoppeld aan de macht van de vakbonden om CAO's te sluiten (overeenkomsten die rechten van werknemers kunnen inperken), een bevoegdheid die je in België alleen kunt bekomen als je 250.000 betalende leden hebt. Wanneer je natuurlijke de ganse voedingsindustrie aangesloten hebt, is dat een getal dat redelijk bereikbaar is.

**Herman Claus,
Voorzitter NCK**

Syndicale premie

Art 10 De partijen verbinden er zich toe vanaf het referentiejaar 1999 (uitbetaling 2000) de syndicale premie voor de actieven vast te laten leggen op 4.200 BEF, vormingspremie inbegrepen. Voor werklozen en bruggepensioneerden bedraagt deze premie 2.520 Bef.

De raden van beheer van de Sociale Fondsen zullen de toepassingsmodaliteiten vastleggen.

Naar een vrij aanvullend pensioenstelsel voor werknemers?

Bart Vandermeiren, Adviseur levensverzekeringen Assuralia

Onze bevolking vergrijst. In 2010 gingen 107.000 mensen met pensioen, een recordaantal dat in de komende jaren niet zal dalen. Omwille van de vergrijzing neemt de druk op het wettelijk pensioen (de eerste pensioenpijler) toe en wordt het alsmaar moeilijker om via het wettelijk pensioen alleen een voldoende inkomen na pensionering te voorzien. Aanvullende pensioenen zijn dan ook een noodzaak voor de toekomstige gepensioneerde die zijn levensstandaard wil behouden. Daarom is het belangrijk dat alle werknemers tijdens hun loopbaan een toereikend aanvullend pensioen opbouwen. Hieronder enkele concrete voorstellen om dit in de praktijk te brengen...

VERALGEMENING EN VERSTERKING VAN DE TWEEDE PENSIOENPIJLER

De tweede pensioenpijler bevat de aanvullende pensioenen die iemand binnen beroepsverband opbouwt hetzij via een groepsverzekering, hetzij via een pensioenfonds. De Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) die in 2004 van kracht geworden is, heeft een positief effect gegeven aan de democratisering van deze tweede pensioenpijler. Ze heeft er o.a. toe bijgedragen dat vandaag zo'n 70% van de werknemers reeds een aanvullend tweede pijlerpensioen opbouwt. Ongeveer 80% doet dit via een groepsverzekeraar terwijl de overige 20% dit via een pensioenfonds doet.

Ofschoon meer en meer werknemers toegang krijgen tot de tweede pensioenpijler

- blijft nog een deel van de werknemers hiervan verstoken;
- ligt het niveau van de bijdragen in bepaalde pensioenplannen aan de lage kant : zo schommelt de bijdragevoet in sommige gevallen (bv. sectorplannen) tussen de 1 en 1,5%, hetgeen onvoldoende is om een volwaardig aanvullend pensioen op te bouwen.

Om iedereen een adequaat pensioen te laten opbouwen dient men te streven naar een verdere veralgemening (toegang voor iedereen) en versterking (hogere bijdragen) van de tweede pensioenpijler. Daarvoor is het belangrijk dat :

- dit fiscaal aangemoedigd wordt om op die manier zoveel mogelijk werkgevers/werknemers ertoe aan te zetten om aanvullende pensioenen op te bouwen. Het wegvallen of verminderen van deze fiscale aanmoediging zou de uitbouw van de tweede pensioenpijler immers op de helling zetten.
- in de sociale onderhandelingen meer aandacht uitgaat naar de opbouw van een aanvullend pensioen in plaats van onmiddellijke loonsverhogingen.

INVOERING VAN EEN VRIJ AANVULLEND PENSIOENSTELSEL VOOR WERKNEMERS

Naast de uitbouw van collectieve pensioenplannen (waarbij de pensioenverplichtingen voor een ganse groep vastgelegd worden), is het belangrijk dat werknemers eveneens de flexibiliteit krijgen om vrijwillig (bijkomende) stortingen te doen in de tweede pensioenpijler. Dit zou kunnen gebeuren door de invoering van een Vrij Aanvullend Pensioenstelsel voor Loontrekkenden (VAPL). Op die manier wordt voor werknemers eenzelfde mogelijkheid geboden worden als vandaag reeds bestaat voor zelfstandigen via het VAPZ (Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen). Zelfstandigen kunnen immers al geruime tijd vrijwillige stortingen doen in de tweede pensioenpijler via het VAPZ hetgeen niet zonder resultaat gebleven is : zo is het aantal zelfstandigen met een VAPZ maar liefst vervijfvoudigd sinds de invoering van het nieuwe reglementaire kader in 2004!

Hoe dient zo'n VAPL in de praktijk te werken? Vooreerst moet elke werkgever -ongeacht of hij al een pensioenplan lopen heeft of niet- ter hoogte van zijn onderneming een structuur voorzien waarbij aan al zijn werknemers de mogelijkheid gegeven wordt om op vrijwillige basis (bijkomende) pensioenstortingen te doen. Elke werknemer beslist zelf of en hoeveel hij als pensioenbijdrage stort. Deze stortingen worden door de werkgever op het loon ingehouden en doorgestort naar de pensioeninstelling (groepsverzekeraar of pensioenfonds) die de werkgever voor het beheer van dit stelsel gekozen heeft. Ten einde werknemers ertoe aan te zetten om voor hun aanvullend pensioen te sparen, dienen de VAPL-stortingen dezelfde fiscale omkadering te kennen als deze die voor de overige (collectieve) pensioenplannen geldt.

De creatie van zo'n VAPL biedt verschillende voordelen :

- werknemers die vandaag nog geen aanvullend pensioenplan wordt aangeboden, kunnen op eigen initiatief een tweede pijlerpensioen opbouwen;
- werknemers die wel aangesloten zijn bij een collectief tweede pijlerplan, kunnen hogere pensioenbijdragen in de tweede pijler storten om op die manier een toereikend pensioen op te bouwen;
- bovenstaande stelsels bestaan reeds met succes in het buitenland waar ze een domino-effect onder werknemers genereren waarbij werknemers elkaar aanzetten om bijkomende pensioenstortingen te doen;

- aangezien bovenstaande mogelijkheid enkel voorzien is voor de actieve werknemers, is dit systeem ook een efficiënt middel in het activeringsbeleid dat de overheid voor ogen heeft.

De wetgever wordt opgeroepen om de nodige wetgevende stappen te zetten waardoor de invoering van dit VAPL een feit wordt.

OMZETTING LOON IN AANVULLEND PENSIOEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

Naast bovenstaande pistes die voor alle werknemers gelden, kan er ook nog gedacht worden aan een specifieke maatregel voor oudere werknemers. Vanaf een bepaalde leeftijd zijn werknemers immers vaak verlost van een aantal vaste kosten zoals bv. de aflossing van een hypothecair krediet, kinderen die het huis uit zijn,... Op dat ogenblik hebben zij vaak meer behoefte om een bijkomend pensioen op te bouwen dan een hoog /hoger loon te genieten.

Om hieraan tegemoet te komen zou men de mogelijkheid moeten voorzien om vanaf een bepaalde leeftijd (bv. 55 jaar) een bepaald deel van het bruto-loon (bv. de baremieke verhogingen) te kunnen omzetten in een bijkomende bijdrage voor een aanvullend pensioen via het Vrij Aanvullend Pensioenstelsel voor Loontrekkenden. Dergelijke maatregel geeft een bijkomende mogelijkheid aan werknemers om zich op een gepaste wijze voor te bereiden op zijn nakende pensioen.

SLOTSOM

De pensioenproblematiek is een thema dat hoog op de politieke agenda staat. Net zoals in andere Europese landen zal ook in België het toekomstige pensioenbeleid een combinatie zijn van wettelijke en aanvullende pensioenen. Bovenstaande voorstellen zorgen ervoor dat elke toekomstige gepensioneerde een adequaat pensioen kan opbouwen dat hem toelaat zijn levensstijl verder te zetten na pensionering. Een zorgeloze oude dag is immers iets wat elke werknemer voor ogen heeft na een actieve beroeps carrière of niet?



Bart Vandermeiren
Adviseur levensverzekeringen
Assuralia

Op 16 november 2011 heeft Lannoo Uitgeverij (www.lannoo.com) een dag vol workshops en lezingen over waarderen coachen georganiseerd. De leden van de NCK werden hiervoor uitgenodigd. Hieronder vindt u een interview met een van de hoofdsprekers van deze dag Dhr. Luc Dewulf over zijn boek 'Ik kies voor mijn talent'.

Iedereen heeft talent.

Waarom denk jij wanneer je de vraag krijgt, wat is een talent? Aan iemand die goed kan zingen? Mooi kan tekenen? Moeiteloos vreemde talen leert? Wij ook. Maar zulke antwoorden houden in dat talent iets is voor enkelen. En wij dan? Diegenen die katten laten janken, tekenpapier vrezende en elke taal als 'Chinees' bestempelen? Betekent dit dat wij niets bijzonders hebben en ons altijd terecht minderwaardig moeten voelen? 'Nee', antwoordt Luk Dewulf resoluut, 'want wij hebben allemaal talenten!'

Talent is meer dan goed presteren

Alleen moeten we ons beeld van talent bijhouden. Talent is niet 'tekenen' of 'atletiek' of 'schrijven', maar in onze samenleving wordt het wel al te makkelijk zo aanzien. We vinden goedneergezette activiteiten, uitzonderlijke prestaties en buitengewone zaken, talenten. Pas wanneer iemand écht in iets uitblinkt, zullen we zeggen 'die heeft talent'. Dat is volgens pedagoog en adviseur Luk Dewulf niet het enige dat als talent beschouwd kan worden. 'Talent betekent dat je een natuurlijke aanleg voor iets hebt. Het is een aangeboren kwaliteit, waarvan de uiting moeiteloos is en waardoor we een bepaalde activiteit goed kunnen doen (het is dus niet uitsluitend de activiteit zelf). En zulke talenten hebben we allemaal. Als je kind bijvoorbeeld goed is in voetballen, kan dit betekenen dat hij een talent heeft voor samenwerking of dat hij snel inzicht in de opbouw van iets krijgt, en deze talenten worden zichtbaar in zijn gedrag tijdens het voetbalspel.'

Dewulf maakt daarom in zijn boek *'Ik kies voor mijn talent'* een onderscheid tussen 'talent' en 'talent in actie'. Dit betekent dat alhoewel iedereen talenten heeft, we ze niet altijd zien omdat niet iedereen erin slaagt of gestimuleerd wordt zich op zo'n manier te gedragen dat zijn of haar talenten opvallen. Vaak is de context, de omgeving, de uitgevoerde activiteit, hiervoor ook niet geschikt. Je talent wordt niet gebruikt en komt daarom niet bovendien.

Talent is geen talent tot het wordt herkend

Anders gezegd: talent is er altijd, maar we zien het niet wanneer het niet gebruikt wordt, wanneer het niet 'in actie' is. En natuurlijk schuilt net hierin de paradox: aangezien talent datgene is waarvoor we een natuurlijke aanleg hebben, gaat het moeiteloos voor ons en zijn wijzelf de laatste die het herkennen als talent. Het is daarom nodig dat iemand anders ons talent herkent en voor ons zichtbaar maakt. Hoe? Volgens Els Pronk, specialist in talentontwikkeling bij kinderen, is het krijgen van een oprecht en eenvoudig compliment al vaak vol-

doende. 'Wij moeten dan alleen het compliment aanvaarden en niet wegzuiven met de gebruikelijke "Ja, maar, eigenlijk...". Een even oprechte en eenvoudige "Dankjewel" volstaat om het niet ongedaan te maken en de vruchten ervan te plukken.'

Want vruchten levert het ongetwijfeld op! In tegenstelling tot wat we geneigd zijn te denken, leidt het 'ophemelen' niet tot grootheidswaanzin of een dikke nek. Wanneer ons talent herkend en benoemd wordt, wordt het voor ons makkelijker om een geschikt milieu te vinden waarin dat talent verder kan groeien. Als je kind voetbal speelt terwijl hij eigenlijk geen teamspeler is of geen spelinzicht heeft, maar hij wel bijzonder snel kan lopen, dan is atletiek en niet voetbal eerder het geschikte milieu voor zijn talent. Een observerende trainer zal dit opmerken en je kind het advies geven om zich op hardlopen toe te leggen. Zodra hij zijn talent in dit milieu beoefent, zal hij meer en sneller positieve resultaten boeken en zich daardoor goed in zijn vel voelen.

OMGAAN MET TALENT

Talent laadt je batterijen op

Moet hij dan niet leren om spelinzicht te krijgen? We moeten toch allemaal leren dingen te doen die we niet goed kunnen of niet graag doen? 'Inderdaad,' zegt Dewulf, 'maar alleen als je je talent vaak genoeg kan inzetten zodat je er voldoende energie van krijgt om ook datgene te doen waarin je niet goed bent.' Het is niet het hebben van een talent maar het gebruiken ervan (talent in actie) waar het uiteindelijk om draait. Bezig zijn met onze talenten doet ons goed voelen, we worden er gelukkig van en bouwen er een grote emotionele reserve van positieve gevoelens door op. Het geeft energie. Wanneer we onze talenten dagelijks kunnen gebruiken, zullen we zelfs op het einde van een fysiek vermoeiende dag, ons mentaal sterk voelen. Dewulf haalt het op verschillende manieren aan in zijn boek: 'Het is heel erg eenvoudig: doen waar je goed in bent, maakt misschien fysiek moe, maar levert wel nieuwe mentale energie op. Het laadt je batterijen op. Doen waar je niet goed in bent, kost heel veel energie en brengt in verhouding nauwelijks energie op. Je batterijen stromen leeg. Het geeft stress, het maakt moedeloos, het maakt ziek.' Dat laatste kent vrijwel iedereen. Het is de reden waarom we ons vandaag de dag bijna constant afvragen 'waar ben ik mee bezig?' terwijl de vraag die we eerder moeten stellen, is: 'wat doe ik graag?' Deze vraag stuurt ons in de juiste richting. Hierop moeten we verder bouwen, want in de activiteiten die we graag doen, gebruiken we onze talenten.

Talent moet ingedijkt worden

Al wie dagelijks zijn of haar talenten kan inzetten en zich hiervan bewust is, zal het be-

amen: werken met je talenten maakt gelukkig, maar het is niet allemaal rozengeur en maneschijn. Uitdagingen en moeilijke situaties blijven zich voordoen. Ook in stressvolle situaties kunnen mensen die hun talenten al kennen, het moeilijk hebben. Bij stress hebben ze de neiging hun talenten te overdrijven waardoor het positieve effect ervan net minder positief wordt. Bijvoorbeeld, een personeelsmanager waarvoor enthousiasme geen energie kost, die uitblinkt in werksituaties waarbij het noodzakelijk is en er altijd in slaagt zijn collega's warm te maken voor opkomende opdrachten, kan bij stress geneigd zijn te snel te werk willen gaan. Het teveel aan enthousiasme werkt dan tegendraads en moet ingedijkt worden. Ofwel herkent deze persoon deze neiging zelf en beperkt hij zijn enthousiasme automatisch. Ofwel trekt een collega aan de noodbel. Dewulf spreekt hierbij van 'hefboomvaardigheden', iets dat net zo belangrijk is als het talent zelf. 'Een hefboomvaardigheid stelt je in staat meer te halen uit je talent omdat het je helpt je talent beter in te zetten in bepaalde contexten.' Als volwassene heb je zulke vaardigheden meestal al grotendeels ontwikkeld door je levenservaring. Een kind daarentegen beseft vaak nog niet wat zijn talenten zijn, kan daarom niet aan de ontwikkeling van zijn 'hefboomvaardigheden' werken, en heeft de hulp van ouders en leerkrachten hierbij nodig.

Ontdek het talent van je kind

Hoe jonger we zijn wanneer we onze talenten ontdekken, hoe meer baat we erbij hebben. Dat klinkt logisch. Als ouders willen we dan ook voorkomen dat onze kinderen, net zoals velen onder ons, pas op een late leeftijd ontdekken waar ze goed in zijn. We willen hen helpen in het leven, ervoor zorgen dat ze zich altijd goed voelen, en dat ze steeds kunnen zijn wie ze zijn. En dit kunnen we volgens de specialisten door onze kinderen te helpen bij het ontdekken van hun talenten. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan.

Toch, er zijn twee stappen die we als ouders kunnen zetten. Ten eerste moeten we onze kinderen observeren. Wanneer we merken dat ze erg lang hun aandacht bij iets houden, dat ze zich er goed bij voelen, een hoge mate van betrokkenheid tonen en achteraf voldoening uitstralen, hebben we een activiteit ontdekt waarin hun talent actief gebruikt werd.

Ten tweede, om onszelf te helpen het talent of de talenten te benoemen, moeten we zo veel mogelijk contexten opzoeken waarin datzelfde gevoel van betrokkenheid zichtbaar wordt. Zo vallen bepaalde overeenkomsten in het gedrag van het kind en in de contexten op, en komen we uiteindelijk tot het talent. Geef dit talent dan samen met je kind de nodige aandacht (door het in de juiste context te plaatsen) en het zal groeien. Je kind zal, samen met en dankzij zijn talent, sterk in zijn schoenen staan.

Barbara Daelemans, journalist

Alle bedrijfsvoorheffing terug dankzij een minteken in uw aangifte van de personenbelasting?

Op 06 mei 2004 werd de Heer Minister van Financiën ondervraagd omtrent de aftrek van beroepskosten naar aanleiding van een arbeidsongeval (Vr. en Antw., Kamer, 2003-2004, nr. 36, blz. 5555-5557).

VRAAG

Overeenkomstig artikel 23 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 geniet de getroffene van een vergoeding voor tijdelijke algehele arbeidsongeschiktheid tot de dag van zijn volledige wedertewerkstelling of van de consolidatie. Wanneer de getroffene niet opnieuw te werk wordt gesteld wordt deze vergoeding afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat hij zich onderwerpt aan een behandeling met het oog op zijn wederaanpassing. Hierdoor wordt de getroffen belastingplichtige verplicht een aantal kosten te maken. Het grootste gedeelte ervan wordt gedragen door de arbeidsongevallenverzekeraar. Maar niet alle kosten van de behandeling worden volledig terugbetaald, bijvoorbeeld medische reiskosten die slechts beperkt worden terugbetaald overeenkomstig artikel 36 van het koninklijk besluit van 21 december 1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

1. Is de vergoeding voor tijdelijke algehele arbeidsongeschiktheid een belastbaar beroepsinkomen?
2. Zijn de kosten die noodzakelijk verband houden met de verplichte behandeling en die niet worden terugbetaald door de arbeidsongevallenverzekeraar, gedane of gedragen kosten voor het verkrijgen of het behouden van beroepsinkomen, met andere woorden zijn deze kosten aftrekbare beroepskosten?
3. Zijn de niet-terugbetaalde kosten die noodzakelijk verband houden met de verplichte behandeling na de wedertewerkstelling of na de consolidatie, gedane of gedragen kosten voor het verkrijgen of het behouden van beroepsinkomen?
4. Hoe dienen deze beroepskosten in de aangifte van de personenbelasting te worden aangegeven?
5. Is de wijze van aangifte anders indien er zowel gezamenlijk als afzonderlijk belastbare vergoedingen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid worden toegekend?

ANTWOORD

(minister van Financiën, 08.06.2004)

Het geachte lid gelieve hierna de antwoorden op zijn vragen te willen vinden.

1. Een vergoeding tot gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen die wordt toegekend ingevolge de toepassing van artikel 23 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, wordt als een belastbare vergoeding in de zin van artikel 31, tweede lid, 4°, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 (WIB 1992) aangemerkt.

2 en 3. Overeenkomstig artikel 49, WIB 1992, zijn als beroepskosten aftrekbaar de kosten die de belastingplichtige in het belastbare tijdperk heeft gedaan of gedragen om belastbare inkomsten te verkrijgen of te behouden en waarvan hij de echtheid en het bedrag verantwoordt door middel van bewijsstukken of, ingeval zulks niet mogelijk is, door alle andere door het gemeen recht toegelaten bewijsmiddelen, met uitzondering van de eed.

De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op verkrijgers van de in het antwoord op vraag 1 vermelde vergoedingen.

De vraag of het gedeelte van de kosten dat niet wordt terugbetaald door de arbeidsongevallenverzekering en dat noodzakelijk verband houdt met de verplichte behandeling vóór of na de wedertewerkstelling of consolidatie, als beroepskosten kan worden aangemerkt, moet steeds worden beoordeeld aan de hand van het geheel van feitelijke en juridische omstandigheden eigen aan elk individueel geval.

4. Indien een verkrijger van de bedoelde vergoedingen de aftrek van zijn werkelijke beroepskosten vraagt, moet hij tegenover de rubriek D van vak IV van zijn aangifte in de personenbelasting, het bruto belastbare bedrag van de ontvangen vergoedingen, verminderd met zijn werkelijke beroepskosten, vermelden en in een bijlage het detail van die kosten verstrekken.

5. De werkelijke beroepskosten die op de in vraag 1 vermelde vergoedingen betrekking hebben, moeten eerst worden afgetrokken van die vergoedingen die gezamenlijk belastbaar zijn en vervolgens van die welke afzonderlijk belastbaar zijn.

TE WEEERHOUDEN VOOR DE PRAKTIJK

De praktijk leert dat afhandeling van een (arbeids)ongeval jaren kan duren. Dit maakt dat het slachtoffer heel die tijd kosten dient voor te schieten die mogelijks in aanmerking komen voor de aftrek als fiscale beroepskost.

Immers alle kosten gemaakt of gedragen om een belastbaar inkomen te verkrijgen zijn fiscaal aftrekbaar en dienen bij voorrang van de gezamenlijk belastbare inkomsten te worden afgetrokken.

Laat het nu net zijn dat achterstallige vergoedingen welke dan toch uiteindelijk uitgekeerd zouden worden door de verzekeringsmaatschappijen grotendeels afzonderlijk belastbaar zijn zoals bedoeld in punt 5 voorgaand.

Dit heeft tot gevolg dat de door Uzelf gemaakte kosten dan ook rechtstreeks in mindering dienen te worden gebracht van de gezamenlijk belastbare vervangingsinkomen welke doorheen de jaren bij gebreke aan uitkering "0" bedragen doch na aftrek van de procedurekosten telkenmale negatief gezien de aangifte – in tegenstelling tot gewone beroepsinkomen – bij vervangingsinkomen niet in een afzonderlijk vak voor kostenafrek voorziet.

Besluit, een beperkt of een nihil inkomen uit vervangingsinkomen verminderd met een significante kost, vb. advocaatkosten resulteren in een "negatief" inkomen.

Blijkt nu dat de software van de fiscus dit minteken niet kan verwerken.

Voor zover de fiscus er niet in slaagt om uiterlijk op 30 juni volgend op het aanslagjaar vermeld op je belastingbrief dit "minteken" te verwerken dient deze in principe al de bedrijfsvoorheffing terug te geven. Bij gebreke dient de fiscus U minstens – belastingvrije – interesten te betalen wegens het onder zich houden van sommen welke uw eigendom zijn waarvoor de fiscus niet over een uitvoerbaar verklaarde titel beschikt.

Beleggen aan 7 % vrij van roerende voorheffing dank zij de fiscus, wie had dat verwacht?

PS: van eind januari tot eind mei 2012 organiseert GROEPT een lessenreeks met als titel "Bijzondere fiscale topics". De lessen hebben telkens plaats op zaterdagvoormiddag. Hierin komen diverse onderwerpen aan bod die NCK nauw aan het hart liggen zoals :

- 80 % regel (cfr extra legale pensioenen)
- Bestuurdersaansprakelijkheid verzekeraar of niet
- Fiscaliteit van expats in praktijk
- ...

Geert Wittemans
Coördinator en docent Fiscale Wetenschappen ACE-GROEPT te Leuven, www.groept.be.

"Geert Wittemans is naast zijn functie als docent in het hoger onderwijs ook nog als econometrist actief betrokken bij riskmanagement. Zijn voorkeur gaat uit naar het gebruik van kwantitatieve optimaliseringstechnieken bij (internationale) verzekerings- en fiscale structuren. Voorheen was hij (mee) verantwoordelijk voor de interne opleidingen van de fiscale administratie."



De regering probeert eens te meer de bedrijfswagen onder vuur te nemen. We geven hieronder ter informatie het gemeenschappelijk standpunt weer van FEBIAC, Federauto en Renta. We nodigen u uit te reageren op dit artikel via het secretariaat van de NCK (info@cnc-nck.be).

BEDRIJFSWAGENS EXTRA BELASTEN:

Een kleine stap voor het budget, een grote klap voor bedrijven, zelfstandigen en werknemers.

Nu de begrotingsopmaak en de socio-economische hervormingen op de onderhandelingstafel liggen, wil de autosector, vertegenwoordigd door FEBIAC, FEDERAUTO en RENTA, nogmaals waarschuwen voor de contraproductieve effecten van mogelijks extra belastingen op bedrijfswagens.

De bedrijfswagen die ook voor privéverplaatsingen gebruikt mag worden, is een element van het salarispakket en een rechtstreeks gevolg van de hoge loonlasten in ons land. Bijgevolg mogen bedrijfswagens niet los gezien worden van onze loonkostenproblematiek en hoge belastingdruk in vergelijking met onze buurlanden, iets wat al te vaak wordt over het hoofd gezien.

Laat ons eerst duidelijk stellen over welke en hoeveel voertuigen het gaat. Het Belgische voertuigpark telt zowat 5,3 miljoen personenwagens, waarvan 4,2 miljoen (of 79%) privéwagens. Van de overige 1,1 miljoen wagens staan er 325.000 op naam van een zelfstandige en 770.000 op naam van een vennootschap. In die laatste categorie zijn er zowat 350.000 wagens die werknemers ter beschikking krijgen en ook privé mogen gebruiken (bron: RSZ). Dit privégebruik wordt belast als voordeel in natura (VIN) in hoofde van de werknemer. Maatregelen die het VIN verhogen, leiden rechtstreeks tot een daling van het nettoloon van de werknemers, de facto van hun koopkracht.

Daarnaast is die bedrijfswagen, voor een meerderheid van de 350.000 werknemers én voor de werkgevers, ook een werkinstrument in hun dagelijkse bedrijfsvoering. Wie een bedrijfswagen heeft, heeft die in de meeste gevallen ook echt nodig voor het werk. Studies wijzen uit dat werknemers met bedrijfswagen proportioneel significant meer zakelijke ver-

plaatsingen doen in vergelijking met werknemers zonder bedrijfswagen. In die zin is het logisch dat autokosten, net als andere investeringskosten, aftrekbaar (vandaag zelfs al maar gedeeltelijk in België) zijn voor de werkgever. Deze aftrekbaarheid verder beperken is opnieuw een directe kostenverhoging voor het bedrijfsleven.

Bovendien is de fiscaliteit op bedrijfswagens de laatste jaren sterk vergroend op diverse vlakken. Zowel de aftrekbaarheid in de vennootschapsbelasting als het VIN worden berekend in functie van de CO₂-uitstoot van de wagen. Daarnaast betalen bedrijven ook een CO₂-afhankelijke solidariteitsbijdrage voor elke bedrijfswagen met privégebruik. Deze fiscale maatregelen hebben hun effect niet gemist: de gemiddelde CO₂-uitstoot van nieuwe bedrijfswagens is op 5 jaar tijd gedaald met 16% (van 157 tot 132 g/km), dat is zelfs sneller dan deze van de nieuwe wagens op naam van particulieren en van zelfstandigen.

Tot slot wordt al te vaak het aandeel 'wagens van zelfstandigen en bedrijven' binnen de markt van nieuwe wagens verward met hun aandeel in het ganse wagenpark: in het wagenpark vertegenwoordigen zij 21%, maar binnen de automarkt zijn ze goed voor bijna de helft van de nieuwe autoverkoop. Dat is logisch: een wagen van een zelfstandige of bedrijf wordt gemiddeld om de 4 jaar vervangen, een privéwagen slechts om de 8 jaar. Bedrijfswagens zijn jonger en uitgerust met de modernste milieutechnologieën: zij vormen de motor van de verjonging en vergroening van het wagenpark.

Het is zeer de vraag of de 21% 'wagens van zelfstandigen en bedrijven' in het park die grote opbrengsten zal genereren die nodig zijn om het overheidsbudget te saneren. Specifiek voor de zowat 350.000 (of 6%) bedrijfswagens die werknemers ter beschikking krijgen en ook privé mogen gebruiken, zou het bovendien een lastenverhoging zijn, wat ook contrapro-

ductief is want een extra belasting op arbeid en een de facto daling van de koopkracht van werknemers.

Tegen dit soort kortzichtige en contra-productieve maatregelen zeggen FEBIAC, FEDERAUTO en RENTA dus duidelijk NEEN. Wel wensen wij constructief mee te werken aan de uitwerking van een stabiel en vooruitziend fiscaal kader dat het bedrijfswagenpark verder vergroent, rekening houdend met de voertuigtechnologische vooruitgang en zonder bedrijven en werknemers buitensporig te belasten.

Economisch belang van de autosector

De auto- en aanverwante sectoren tellen bijna 13.000 bedrijven die samen 100.000 mensen tewerk stellen in ons land. Ruim de helft van deze arbeiders en bedienden staan ook in voor de verkoop, het onderhoud, allerlei financiële en mobiliteitsdiensten rond bedrijfswagens, die tevens omzet en toegevoegde waarde creëren bij meer dan 5.000 bedrijven waaronder invoerders-, dealer- en leasingbedrijven, koetswerk-, takel- en bergingsbedrijven, bandencentrales, auto-onderdelen en -toebehoren, autotransport...

Meer info:

FEBIAC:

Joost Kaesemans – 0476.260.795
jk@febiac.be
www.febiac.be

FEDERAUTO:

Philippe Decrock – 0479.36.24.94
Philippe Pirson – 0495.38.35.24
www.federauto.be

RENTA:

Jacques Mollet – 0475.23.57.14
info@renta.be
www.renta.be

Vergelijking privé en publieke sector.

Gelijke wapens bij oorlog om talent?

Als de overheid wil voorkomen dat ondernemingen delocaliseren omdat ze onvoldoende talent vinden, dan mag ze niet raken aan de extralegale voordelen. En in de privésector vormt het aanvullend pensioen ondertussen een noodzaak, wat ook een creatieve loonvorming impliceert. Dat zijn twee conclusies uit het onderzoek dat Voka liet uitvoeren naar aanleiding van de hernieuwde jacht op talent.

“Ambtenaar is plots hip”, zo concludeerde Selor, het selectiebureau van de overheid, na de vaststelling dat in 2010 een recordaantal werkzoekenden ambtenaar wilden worden. Werkzekerheid en een hoog startersloon blijken duizenden sollicitanten aan te trekken. Ondertussen zit de privésector met de handen in het haar omdat ze haar vacatures niet ingevuld krijgt. En de situatie lijkt er niet beter op te worden. Op vijf jaar tijd moeten meer dan 450.000 jobs ingevuld geraken. Nu ook de overheid meer en meer mensen begint af te snoepen, woedt er een slag om talent zonder voorgaande.

■ ONDERZOEK

Om de strijd tussen overheid en privé te objectiveren heeft Voka aan HR-specialist Hudson gevraagd om een vergelijkingsanalyse te maken van het verloningspakket tussen benoemde statutaire ambtenaren en werknemers binnen de private sector. Tegelijk is op adviesbureau AON een beroep gedaan om ook de pensioenen van beide categorieën concreet in kaart te brengen.

De benchmark loopt over drie niveaus (bedienden, professionals en management). Voor het verloningspakket worden drie leeftijdsgroepen vergeleken (start carrière, na 10 jaar loopbaan, op 45 jaar).

De vergelijking gebeurt op drie vlakken: het *base salary*, *total cash* en *total compensation* (tabel 1).

Wat zijn nu de algemene conclusies? In het begin van de loopbaan ligt het basissalaris in de publieke sector voor alle functieniveaus hoger dan in de private sector. Na ongeveer 10 jaar loopbaan is voor bedienden en professionals een inhaalbeweging zichtbaar. Het basissalaris van bedienden in beide sectoren komt dicht bij mekaar terwijl het basissalaris van kaderleden in de private sector zelfs hoger komt te liggen dan dat in de publieke sector. Deze trend zet zich verder tijdens de rest van de loopbaan. Op managementniveau is er een aanzienlijke voorsprong van de openbare sector die ook daar tijdens de rest van de loopbaan blijft bestaan.

Het variabele loon in de publieke sector onder de vorm van premies en toelagen ligt voor bedienden en kaderleden doorgaans hoger dan het variabel loon in de private sector. Hierdoor ligt het totale cash pakket voor bedienden in de private sector over de hele loopbaan lager. Voor professionals is er pas een inhaalbeweging van de private sector zichtbaar op het einde van de loopbaan.

Tabel 1 - Verschillende Loonniveaus

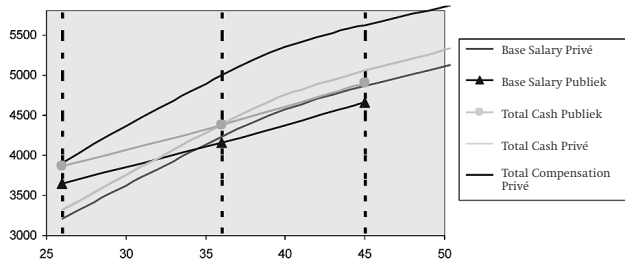
	Private sector	Publieke Sector
Base Salary	Bruto jaarsalaris = bruto maansalaris * 12 + vakantiegeld + eindejaarspremie	Bruto jaarsalaris = geïndexeerd jaarsalaris volgens barema + vakantiegeld + eindejaarspremie
Total Cash	= Basissalaris + bonussen + commissies + markttoeslagen + winstparticipaties	= Basissalaris + premies + toelagen
Total Compensation	= Total Cash + waardering bedrijfswagen + waardering netto-kostenvergoeding + waardering maaltijdvergoedingen	= Total Cash

Bron: Hudson

Benchmarkresultaten: Publieke versus Private organisaties

Professionals algemeen

Leeftijd	Base Salary		Compa- ratio	Total Cash		Compara- tio	Total Compensation		Compa- ratio
	Privaat	Publiek		Privaat	Publiek		Privaat	Publiek	
Starter	3.212	3.642	88,2%	3.318	3.860	86,0%	3.904	3.860	101,1%
Na 10 jaar	4.225	4.152	101,8%	4.380	4.380	100,0%	4.994	4.380	114,0%
Op 45 jaar	4.865	4.655	104,5%	5.054	4.902	103,1%	5.623	4.902	114,7%



Het variabele loon voor het management ligt in de private sector even hoog tot iets hoger dan het variabele loon voor die populatie in de publieke sector. Gezien het beperkte verschil blijft ook op het niveau van totale cash de aanzienlijke voor-sprong van de publieke sector behouden.

De aanvullende voordelen binnen de pri-vate sector – die ontbreken binnen de ambtenarij – zorgen bij alle niveaus (bediende, professional en management) voor een inhaalbeweging ten opzichte van de publieke sector. De enige uitzondering hierop blijft het totale cashpakket bij de aanvang van de loopbaan dat - zelfs rekening houdend met deze aanvullende voordelen – hoger blijft binnen de publieke sector. De achterstand wordt door-gaans weggewerkt binnen de eerste vijf jaar van de loopbaan.

■ PENSIOENEN

Bij het maken van carrièrekeuzes hebben de medewerkers ook meer en meer oog voor het pensioen. AON voerde een vergelijking door zowel op het vlak van het wettelijk (eerste pijler) als het totaal pensioen (eerste en tweede pijler). Weinig verrassend is de vaststelling dat de overheidspensioenen de wettelijke privépen-sioenen ver overtreffen. Dat is in het verleden door de ambtenaren altijd verdedigd als zijnde uitgesteld loon. Hoger is aangetoond dat dit niet langer zo maar opgaat. Op het niveau van het netto wet-telijk pensioenkapitaal - waarbij dit kapitaal is berekend als het netto-pensioen x 12 maanden x 19 (actuariële levensver-wachting) liggen beide sectoren ver uiteen, en dit voor alle niveaus (bediende, professional, management) en alle onderzochte concrete functies (tabel 2, kolom 2). Enkel door het aanbieden van een aanvullend pensioen benen de onder-nemingen de overheid bij voor de meeste van de onderzochte functies (tabel 2, kolom 3). Daarbij moet wel de kante-

kening gemaakt worden dat naar schatting 40 procent van de werknemers in de privésector nog niet over een aanvullend pensioen beschikt. Deze tweede pijler heeft evenwel zijn kostprijs (tabel 2, kolom 4) die bijvoorbeeld voor het management oploopt tot ruim 7 procent van het brutoloon.

gen vanden: een gebrek aan talent werkt delocalisatie in de hand en dreigt verdere groei te fnuiken.

Daarnaast is de privésector genoodzaakt een aanvullend pensioen aan te bieden. Er is evenwel weinig marge voor veel loonsverhoging. Een pragmatisch voorstel is om via het sociaal overleg een deel van index hiervoor te gebruiken. Om de kostprijs enigszins te drukken valt ook te pleiten voor een verlaging van de bijzondere bijdrage van 8,86 procent op de werkgeversbijdrage voor het aanvullend pensioen. Dat zou kunnen door voortaan een netto-indexatie van de lonen toe te passen. Daardoor wordt een deel van het overheidsbeslag op de loonstijgingen ten gevolge van de index naar de ondernemingen en hun medewerkers gerecycleerd in de vorm van een lastenverlaging.

Ten slotte doet de private sector er goed aan ook nog andere troeven in te zetten om nieuwe mensen aan te trekken: een inspirerende missie en strategie, groei-mogelijkheden, internationale carrière-opportunities,... En van de ambtenaren mag de samenleving in ruil voor het aangeboden pakket een faire return in de vorm van een hogere productiviteit en een betere prijs/kwaliteit-verhouding verwachten.

Sonja Teughels
Voka-kenniscentrum
sonja.teughels@voka.be

Tabel 2 Pensioenen	Netto – wettelijk pensioenkapitaal Verhouding privé/publiek	Netto – totaal pensioenkapitaal Verhouding privé/publiek	Privé-kost (% bruto maandloon)
Programmeur	60%	93%	4,6%
Bediende logistiek, transport en onderhoud	73%	101%	3,8%
Bediende algemeen	74%	102%	3,8%
Directiesecretaresse	72%	109%	5,4%
Finance & accounting professional	58%	102%	6,0%
HR professionals	63%	104%	5,9%
Professionals algemeen	63%	106%	5,9%
ICT management	52%	103%	7,2%
Management algemeen	50%	102%	7,2%

Bron: AON Hewitt

■ CONCLUSIES

Welke conclusies dringen zich op? Uit de vergelijkende analyse blijkt duidelijk dat aanvullende voordelen, zoals een bedrijfswagens of forfaitaire onkostenvergoedingen, belangrijke troeven zijn voor de marktsector om talent te kunnen aantrekken. Maar laat het nu net de aanvullende voordelen zijn die de overheid in het vizier neemt om de penibele overheidsfinanciën in orde te krijgen. Daarin snijden zal de privé-tewerkstelling minder aantrekkelijk maken. Met alle gevol-

Flexicurity Integrated Services.

Herman Claus, Voorzitter NCK

Opm: hebt U opmerkingen of bedenkingen bij dit artikel, aarzel niet om deze te mailen (info@cnc-nck.be)!

Eén van de problemen met woorden zoals Flexicurity is dat men zich afvraagt of het woord alleen bedoeld is om de gebruiker ervan interessant te laten lijken, dan wel of het bedoeld is om een echt probleem te omschrijven.

De definitie van de EU (die het woord min of meer bedacht heeft) maakt het wat duidelijker: "Flexicurity is about striking the right balance between flexible job arrangements and secure transitions between jobs so that more and better jobs can be created"¹. Negatief bekeken kan men dit zien als een pleidooi voor een versoepeling van het ontslagrecht, anderzijds is er wel degelijk het probleem van mensen die opgesloten zitten in een doodlopende job en voor wie het gunstig zou zijn mochten ze in een andere werkomgeving terecht komen. De oude uitspraak "De meeste mensen werken graag, het is hun job die ze niet graag doen" blijft hier geldig. Flexicurity behandelt dus net de mogelijkheid om – met behoud van zekerheid – van job te veranderen en niet te moeten stoppen met werken. De negatieve impact van mensen die tegen hun zin opgesloten zitten in een job mag immers niet onderschat worden.

Bij de NCK is meer dan de helft van de juridische bijstand gerelateerd aan 'moeilijke' ontslagen, dus aan bijstand van mensen die hetzij uit hun bedrijf worden weggedrukt / gepest, hetzij gewoon worden ontslagen 'wegens ongeschikt'. In nogal wat gevallen doen deze mensen naderhand beroep op ons omdat ze problemen hebben bij het vinden van een nieuwe job. Met andere woorden: de flexicurity-problematiek bestaat wel degelijk. Om dit verder uit te hameren stapte de NCK enige tijd terug in het EU project "Flexicurity Integrated Services", samen met Griekenland, Italië, Roemenië en Nederland. Binnen dit project worden twee nationale onderzoeken uitgevoerd (parallel in elk deelnemend land), waarna de hoofdpartner (Fondirigenti – Italië) de resultaten bundelt. Op dit ogenblik zijn beide onderzoeken afgelopen, en de eerste resultaten werden gepresenteerd op een internationale conferentie te Brussel op 21/10/2011.

Op onze website vindt U de volledige rapporten – voor zover beschikbaar (het eindrapport wordt verwacht rond december), kijk onder *Activiteiten* -> *21/10 Conferentie flexicurity*. Naarmate de partners de gegevens beschikbaar stellen vullen we de website verder aan.



Europese Conferentie Flexicurity in Brussel 21/10/2011

Het eerste onderzoek was een studie van de wettelijke maatregelen die bestaan om flexicurity te organiseren in elk land. Deze studie werd uitgevoerd door Ilse Van Puyvelde (UA), file op website "1.FIS Belgium national report.pdf". Hieruit kwam tevoorschijn dat in principe – wanneer we de wettelijke basis bekijken – er in België een ruime mate aan maatregelen bestaan om flexicurity te promoten.

Het tweede onderzoek was een discussiegesprek met een aantal actoren in deze materie (verslag in "2.FIS Report Focus Group Meeting - Belgium.pdf" op de website). We nodigden enkele kaderverenigingen uit, samen met Agoria, K.VIV en de VDAB, en we discussieerden rond twee specifieke vragen :

- Welke competenties heeft een manager/kaderlid nodig als hij van job wil wisselen ?
- Wat denkt men van een 'geïntegreerd aanbod van diensten' voor deze mensen ?

De verrassende opinie hier was dat kaderleden en managers in vele gevallen geen extra opleiding nodig hebben indien ze van job wensen te veranderen. Verrassend omdat heel wat overheidsinitiatieven er blijkbaar van uitgaan dat opleiding dé sleutel is waar het activeren van werklozen betreft. De enige situatie waarin extra opleiding nodig bleek was in het geval van ICT, waar men een echte behoefte heeft aan extra mensen. Het betreft hier echter 'operationele' opleidingen, met andere woorden : opleidingen om specifieke technische kennis op niveau te brengen. Deze opleidingen kunnen vrij uitgebreid zijn (men sprak

van drie tot vier maand) en de grootste kost hiervan is natuurlijk de loonkost². In het algemeen echter is voorzien in een bijkomende opleiding voor oudere kaderleden overbodig. Veel kaderleden zijn overigens overgekwalificeerd: meerderen hebben een master na master behaald, een MBA, hun beroepservaring is belangrijk, en bovendien absorberen deze mensen heel snel de noodzakelijke nieuwe kennis. Zelfs radicale carriërewendingen, zoals overgaan van R&D naar finance in een bedrijf, is mogelijk zonder specifieke voorafgaande training.

Met andere woorden : als mensen vastgeroest geraken in een job, of na een ontslag niet meer aan de bak geraken in de industrie, is het gebrek aan opleiding een ondergeschikte factor (meer kennis helpt natuurlijk, maar de impact ervan mag dus niet overschat worden).

Het probleem dat deze mensen wél hebben lijkt – althans volgens de deelnemers aan de focus groep – een attitude probleem te zijn. Kaderleden en managers zijn – welhaast bij definitie van hun functie – mensen die zelfstandig problemen oplossen. Waar het het managen van hun eigen loopbaan betreft lijken ze echter te leiden aan het Dunning-Kruger effect³: men is niet alleen onbekwaam om zijn eigen loopbaan te managen, maar men is zelfs niet in staat in te zien dat men hiertoe niet bekwaam is. Met andere woorden: GWGO : goede wil & grote onwetendheid – iets wat al vele projecten heeft doen zinken.

Het is eigenlijk, in onze moderne maatschappij, noodzakelijk om mensen er op te wijzen dat ze hun eigen loopbaan moe-

ten beheren als een project, en dit is des te belangrijker bij mensen die gewoon zijn alle problemen in hun leven zelfstandig te kunnen oplossen. Immers, het beheren van een loopbaan impliceert dat men erkent dat men waar nodig beroep moet doen op specialisten, en dat men niet alles zelf kan doen⁴. De taak van de manager is het probleem en de specialist bij elkaar brengen, niet zélf het probleem eigenhandig op te lossen. De K.VIV pleit ervoor om deze houding reeds vanaf jonge leeftijd (14-16j) aan te leren.

Uiteraard, wanneer iemand werkloos valt, en opnieuw aan de slag wil, en men blijkbaar zelf niet de meest geschikte persoon is om dit te realiseren, moet men ergens terecht kunnen voor advies. Dit is overigens het basisidee van de Italiaanse initiatiefnemer van het project (Fondirigenti). Hun idee is het oprichten van een volledig geïntegreerde dienst voor werkzoekende kaderleden (die al dan niet werkloos kunnen zijn), waarbij deze dienst de marktbehoefte zou in kaart brengen, een inschatting zou maken van de competenties van de kandidaat, opleidingen en trainingen zou aanbieden aan de kandidaat om de zwakke punten weg te werken etc. Tevens zou deze organisatie dan het beheer dienen te voeren over de uitbetaling van werklozensteun en andere subsidies voor werkzoekenden.

Dit is uiteraard gebonden aan de Italiaanse situatie. In België bestaan er echter reeds organisaties die – met uitzondering van het uitbetalen van de werklozensteun – al deze diensten aanbieden in een geïntegreerd pakket, namelijk de VDAB / FOREM / ACTIRIS. In praktijk blijkt echter dat kaderleden geen contact opnemen met deze organisaties wanneer ze op zoek zijn naar een nieuwe functie. Naar de reden hiertoe kunnen we gissen. Het kan een kwestie zijn van elitair denken (VDAB/ FOREM/ ACTIRIS zijn er voor arbeiders ...) of van een inschatting van de mogelijkheden van deze organisaties (de aangeboden jobs zijn ongeschikt ...) etc. In elk geval, hier speelt een vicieuze cirkel waarbij de VDAB/ FOREM/ ACTIRIS weinig kaderleden ziet, bijgevolg geen expertise uitbouwt in deze materie, ook door bedrijven niet aangesproken wordt voor dit soort functies en zodoende dus weinig kaderleden aantrekt.

De vraag werd gesteld of het nut zou hebben een 'kader-afdeling' uit te bouwen binnen de VDAB/ FOREM/ ACTIRIS, wat op zijn minst het imago probleem zou kunnen verhelpen. De opinie was dat dit wel zou kunnen werken, maar dat er reeds een hele eco-omgeving bestaat rond loopbaanbegeleiding en arbeidsmarkt gerelateerde problemen voor kaderleden in de privé sector. In vele gevallen vinden ka-

derleden overigens reeds de weg naar deze organisaties : blijkbaar zouden meer dan drie vierden van de mensen die beroep doen op deze organisaties de kosten zelf betalen, dus zonder medeweten van de werkgever handelen. Het huidige systeem, waarbij opleidingscheques kunnen gebruikt worden om beroep te doen op sommige van deze diensten, zou ook efficiënter kunnen zijn dan een nieuwe administratie.

Een ingrijpen van de overheid dat wél een reële behoefte zou kunnen invullen, is deze van 'uniek loket', een centraal punt waar het werkzoekende kaderlid terecht kan om wegwijs te worden in het uitgebreide aanbod vanuit de privé.

Men wees tevens op het bestaan van FEDERGON⁵, die als organisatie ook een systeem van kwaliteitscontrole voor de aangesloten lidbedrijven in het leven heeft geroepen – in een volgende Kader-Info hierover meer.

Wat volgens de aanwezigen zeker niet mag vergeten worden is dat mensen die ontslagen worden, of in een 'stervende' afdeling zitten in hun bedrijf waar ze niet uit weg raken, vaak uiterst kwetsbare mensen zijn. Gebeurtenissen buitenaf, gezondheidsproblemen, familiale problemen: er zijn vele verschillende oorzaken voor deze kwetsbaarheid. Een ontslag of een vastgelopen carrière zijn dan extra problemen die men niet aanpakt, en gewoon laat liggen tot het te laat is. Bovendien is de kennissenkring en de informele netwerken waar men op kan terugvallen niet geschikt om werk gerelateerde problemen aan te pakken (wat een verschil is met de situatie van een pas afgestudeerd iemand, waar de helft van de kennissenkring wél werk gerelateerde problemen heeft, en er dus meer informele expertise bestaat). Verwachten dat mensen die reeds verzwakt zijn ook nog eens de energie vinden hun eigen carrière een fundamentele wending te geven is soms niet realistisch. Ook hier is het belangrijk dat voor deze mensen het probleem beheersbaar wordt gemaakt, door voor hen de weg naar arbeidsmarkt- en loopbaan-deskundigen vrij te maken.

Men merkt dus regelmatig dat kaderleden die ontslagen worden uiteindelijk in de mentale gezondheidszorg terecht komen (!), en via deze circuits terug moeten opgevoed worden. Hoewel de oorzaken dus volledig verschillend zijn komen ze in dezelfde situatie terecht van mensen die lijden aan een burn-out. Deze situatie zou kunnen voorkomen worden door mensen er op te trainen om de signalen te zien dat hun job aan het verdwijnen is, en hen de eerste stappen te leren in de wereld van de arbeidsbemiddeling. Er

werd in de marge op gewezen dat de problemen rond burn-out overigens niet mogen geminimaliseerd worden: deze problematiek blijft erg actueel.

Als NCK leren we hieruit dat we voor onze leden een informatiekanaal moeten opzetten naar de leden van FEDERGON toe, dat we meer aandacht moeten besteden aan informatie rond loopbaanplanning, en dat we tevens opnieuw aandacht dienen te besteden aan het burn-out fenomeen.

**Herman Claus,
Voorzitter NCK**

1. European Commission (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p. 11

2. Een overheidsinitiatief zou natuurlijk kunnen zijn dat, gedurende een opleiding (die aan een aantal voorwaarden moet voldoen zoals bvb niveau hoger onderwijs, minstens 2 maand etc) de firma vrijgesteld zou worden van RSZ en de werknemer van directe belasting, wat deze kost met 2/3de zou doen dalen.

3. Kruger, Justin; David Dunning (1999). "Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments". *Journal of Personality and Social Psychology* 77 (6): 1121–34. doi:10.1037/0022-3514.77.6.1121. PMID 10626367.

4. Deze waarschuwing geldt ook voor andere beroepen. Voor een advocaat geldt het spreekwoord : "A lawyer who defends himself has a fool for a client", waarmee men aangeeft dat een advocaat weliswaar het recht heeft om zichzelf te verdedigen voor de rechtbank, maar dat hij er in praktijk niet toe in staat is, wegens selectieve blindheid voor de problemen van zijn eigen zaak.

5. <http://www.federgon.be> : Federatie van Partners voor Werk – Fédération des Partenaires de l'Emploi. Als Federatie van partners voor werk groepeer Federgon de wervings-, search en selectiebedrijven, de outplacementbedrijven, de uitzendbedrijven, de projectsourcingsbureaus, de opleidingsbedrijven, de interim managementbedrijven en de dienstenchequesbedrijven.

Activiteiten van de NCK

■ SOCIALE VERKIEZINGEN

De meeste informatie rond de sociale verkiezingen staat on-line (<http://www.cnc-nck.be/dnn/nl/SocialeVerkiezingen2012.aspx>). Ook als je zelf niet deelneemt kan je hier gerust even rondstruinen. Als er extra informatie nodig is, aarzel niet een mailtje te sturen. Er is tevens een berekeningsmodule voor het aantal mandaten toegevoegd (zie de toolbox).

■ EENHEIDSTATUUT

In een arrest van 7 juli 2011 stelde het Grondwettelijk Hof (GHof) vast dat de verschillende opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden de grondwet schenden, en gaf men de regering twee jaar de tijd om hier iets aan te doen. Deze termijn verstrekken zal iedereen, die zich benadeeld voelt door de verschillende juridische behandeling tussen arbeiders en bedienden, naar het Grondwettelijk Hof kunnen stappen en de voor hem meest gunstige regeling kunnen afdwingen. Met andere woorden: negeren van deze uitspraak is geen optie.

Deelnemers aan de Algemene Vergaderingen van de NCK 2008 en 2010 weten dat de NCK dit reeds had voorspeld, maar de snelheid en de druk van het GHof zijn wel opmerkelijk. Uiteraard mogen we niet vergeten dat het GHof (toenmalige Arbitragehof) reeds op 8 juli 1993 in een arrest dit onderscheid alleen aanvaardbaar vond omdat het tijdelijk was en men het aan het wegwerken was. Blijkbaar is na 18 jaar het geduld van het Hof (te recht) op.

Het belangrijkste verschil arbeider-bediende is natuurlijk de opzegtermijn. Deze werd via het IPA 2011-2012 reeds een eerste maal bijgestuurd (op kosten van de kaderleden, ondanks onze protesten - zie onze website voor iets meer info). Maar er zijn ook andere verschilpunten:

- Proefperiode
- Opzegtermijn door werknemer (een bediende kan men anderhalve maand dwingen te blijven)
- Regeling overuren (voor kaderleden : "Welke overuren - is er een regeling?")
- Vakantiegeld
- Gewaarborgd maandloon

■ FLEXICURITY

In het kader van het EU project "F.I.S. : Flexicurity Integrated Services" werd door de NCK te Brussel een internationale conferentie georganiseerd in samenwerking met organisaties uit Italië, Griekenland, Roemenië en Nederland. Meer informatie vindt U in dit nummer en op de website onder Activiteiten -> 21/10 : Conferentie Flexicurity .

VOORDELEN voor onze leden

Modaliteiten: het secretariaat contacteren.

Voor actuele/verdere informatie :

zie www.cnc-nck.be > leden > voordelen

1 VERZEKERING:

Extra rechtsbescherming tegen beroepsrisico's !

- 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: 29,70 €

2 SUPERMARKTEN:

Makrokaarten voor toegang tot alle vestigingen !

(Alleur, Deurne, Eke, Lodelinsart, Machelen, St.-Pieters-Leeuw)



3 AUTOHUUR: Hertz

10% korting op het landstarief !

4 BRANDSTOF VOOR AUTO'S: Dats 24 (Colruyt)

- Betaling van de tankbeurten via bankdomiciliëring; debet op de 1e dag van de maand volgend op de tankbeurt
- Ristorno van 1.5 eurocent/l (0,75 ex Bfr) via creditering van de bankrekening op de eerste dag van de maand volgend op de tankbeurt

5 DKB: Loopbaanbegeleiding DKB

Als Nederlandstalig lid van de NCK kan u gratis beroep doen op een loopbaanbegeleiding bij DKB loopbaancentrum.

6 JURIDISCH ADVIES INZAKE ARBEIDSRECHT

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

7 REIZEN: CARLSON WAGONLIT TRAVEL

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

OPROEP KANDIDATEN

Onze huidige **secretaris-generaal** (vrijwilliger), Dhr. Jean Finné, wenst zijn functie te beëindigen. Wij zoeken daarom een nieuwe secretaris-generaal (deze functie is binnen NCK traditioneel onbezoldigd). Bent u geïnteresseerd? Neem dan contact op met het secretariaat.

De NCK is nog steeds op zoek naar enthousiaste vrijwilligers om mee te werken aan NCK-activiteiten over volgende thema's:

pensioenen • company cars • ex-pats werkende in België
Belgische expats werkende in het buitenland
Teleworking • Levenslang leren • Politieke contacten
Etc ...

Hebben meegewerkt aan dit nummer: Serge Bodart, Erwin Boeynaems, Herman Claus, Rachel de Vries, Françoise Derenne, Jean Finné, Philippe Gouat, Mariem Guerroum, Jean-Pierre Mezoso, Roland Glibert, Luc Vinckx, Geert Wittemans.

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.