



EXPRESSO

LIJST
1 SOCIALE
VERKIEZINGEN
5 - 18 MEI
2008

KADERLEDEN
LOON EN ARBEIDSTIJD
AANVULLEND PENSIOEN
ENQUÊTE BBTK-KADERLEDEN
SOCIALE VERKIEZINGEN

EN WAT ZOU JIJ IN DE TOEKOMST GRAAG VERANDERD WILLEN ZIEN ?

Steeds meer werknemers worden beschouwd als kaderleden. Er bestaat een definitie van het begrip « kaderlid » in de context van de sociale verkiezingen. Eigenlijk zijn het bedienden die een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft. Maar welke lading denkt deze « ronkende » benaming écht ?

Steeds vaker benoemen de werkgevers je tot kaderlid om je abnormale en soms zelfs onwettelijke arbeidsvoorwaarden te doen slikken. Kaderleden worden door hun werkgever alsmaar meer onder druk gezet: hun overuren worden opgedreven (en maar zelden gecompenseerd), hun loon komt onder druk te staan, ...

Er moet dan ook absoluut een nieuwe balans worden opgemaakt over de evolutie van bepaalde dossiers. Onder meer daarom organiseert de BBTK dan ook een peiling naar jullie verwachtingen, om beter voor jullie rechten te kunnen opkomen. Kijk gauw op pagina acht om die in te vullen.



ERWIN DE DEYN

Voorzitter



MYRIAM DELMÉE

Ondervoorzitter

Samen sterk



De arbeidsduur is altijd al een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst geweest. Steeds vaker verplichten werkgevers hun kaderleden om onbetaalde overuren te presteren. Het cliché gaat al lang mee : het kaderlid is een bevoorrecht persoon, die dicht bij de directie staat, zware verantwoordelijkheden toebedeeld krijgt, maar daarvoor wel een "fenomenaal" loon ontvangt. Het is dus normaal dat hij zijn uren niet telt. Sommige werkgevers drijven het zelfs zover dat ze beweren dat de kaderleden zelf niet willen punten. Wat voorziet de wetgeving eigenlijk ?

ALGEMENE REGEL

De Arbeidswet bepaalt dat je normale arbeidsduur niet méér dan 8 u. per dag en 38 u. per week mag bedragen. In veel sectoren werd via een collectieve overeenkomst een lagere duur vastgelegd.

OMKADERDE FLEXIBILITEIT

In een aantal situaties kan een collectieve overeenkomst de werkgever toestaan om de uurroosters en de arbeidsduur aan te passen naargelang van de noden en behoeften van de onderneming. En dit zonder dat hij loontoeslagen moet betalen. Dat is de zogenaamde «omkaderde flexibiliteit».

OVERUREN

De nieuwe wetgeving betreffende de overuren (van toepassing sinds juli 2005) plaatst ons voor nieuwe vragen en nieuwe uitdagingen. Vóór de inwerkingtreding van deze nieuwe regelgeving moesten overuren gecompenseerd worden en vergoed worden op basis van een loontoeslag van 50% of 100% (op zon- en feestdagen). Op jaarbasis mochten niet meer dan 65 overuren worden gepresteerd zonder dat eerst recuperatie was toegekend. Eens deze grens bereikt was, moest je eerst recupereren alvorens je nieuwe overuren mocht presteren.

EEN NIEUWE WETGEVING

In de nieuwe wetgeving werd de bovengrens van 65 uur verdubbeld tot 130 uur. Maar dit enkel in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of omwille van een onvoorziene noodzaak. Hiertoe moet een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten met alle vakbonden die in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigd zijn. Deze CAO moet door het paritair comité worden goedgekeurd. In beide voornoemde gevallen heb je de keuze tussen betaling of recuperatie van die uren.

Tot slot werden de eerste 65 overuren ook gedeeltelijk gedefiscaliseerd. Voor de werkgevers worden ze dus goedkoper terwijl de werknemers voor die uren een hoger nettoloon ontvangen.

ONZE VOORSTELLEN

- ▶ De kaderleden moeten over een referentie-arbeidstijd beschikken die collectief is bepaald. Op basis hiervan kunnen we een zekere flexibiliteit aanvaarden (gekoppeld aan het loon en met meting van de arbeidstijd).
- ▶ De arbeidstijd moet gemeten worden en ieder overuur moet betaald worden.
- ▶ De overuren moeten worden verantwoord door een reële, niet-structurele behoefte van de onderneming, en mogen geen vervanging vormen voor aanwervingen. Hun aantal moet beperkt zijn zodat werk en privéleven met elkaar verzoend kunnen worden. Ze moeten in ieder geval gecompenseerd worden, te meer daar de nieuwe fiscale regelgeving ze voor de werkgever goedkoper maakt.
- ▶ Het begrip «leidinggevend en vertrouwenspersoneel» moet erg strikt omschreven worden op basis van de definitie die momenteel geldt in het kader van de wetgeving rond de sociale verkiezingen.

Uitzondering : het leidinggevend en vertrouwenspersoneel

De bepalingen van de Arbeidswet betreffende de arbeidsduur zijn niet van toepassing op het leidinggevend en vertrouwenspersoneel. Deze functies worden omschreven in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, dat sindsdien echter nooit meer werd bijgewerkt.

Deze werknemers moeten dus heel wat uren presteren zonder dat hun arbeidstijd gemeten wordt en meestal zonder compensatie voor de gewerkte uren.

De werkgevers maken gebruik van het juridisch vacuüm dat door het KB van 1965 ontstond om alle kaderleden ten onrechte met leidinggevend en vertrouwenspersoneel gelijk te stellen. Dit om hen buiten het toepassingsgebied van de Arbeidswet te doen vallen.

TELEWERK

Verplichtingen van je werkgever

Je werkgever moet je alle voor telewerk benodigde apparatuur (computer, internetaansluiting, ...) verschaffen. Alle kosten die verband houden met deze apparatuur worden door hem betaald. Hij moet ook alle maatregelen nemen zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is. Tot slot moet hij de telewerker informeren omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op het werk.

In de loop der jaren en dankzij de technologische evolutie is telewerk een gangbare praktijk geworden. Vooral kaderleden doen aan telewerk. Recentelijk heeft de Nationale Arbeidsraad in België een overeenkomst (nr. 85) goedgekeurd die op z'n minst de juridische situatie van de telewerker verduidelijkt zonder evenwel alle aspecten ervan te regelen.

WAAROVER GAAT HET PRECIES ?

Telewerk wordt omschreven als «een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd».

Telewerk gebeurt op vrijwillige basis. Dit betekent dat je werkgever je niet mag verplichten om te telewerken als je daar niet mee akkoord gaat. Anderzijds is je werkgever evenmin verplicht je verzoek tot telewerk te aanvaarden. Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat je begint te telewerken. Voor de lopende arbeidsovereenkomsten moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.

TELEWERKER MAAR BOVENAL WERKNEMER

Als telewerker heb je dezelfde rechten als iedere andere werknemer in het bedrijf, meer bepaald op het vlak van :

- ▶ **de arbeidsvoorwaarden. Er kunnen collectieve en/of individuele overeenkomsten worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk**
- ▶ **opleiding en loopbaanmogelijkheden in het bedrijf. Je geniet ook hetzelfde beoordelingsbeleid**

▶ deelname aan de sociale verkiezingen.

Je moet ook worden meegeteld bij de berekening van de kiesdrempels

▶ werkbelasting en prestatienormen

▶ bescherming van je persoonlijke levenssfeer

In tegenstelling tot de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor thuiswerk is de wet op de arbeidsduur volledig van toepassing op de telewerkers. Je werkgever mag je dus niet doen of laten werken buiten de in het arbeidsreglement vastgelegde arbeidstijd. Aarzel niet om in geval van problemen contact op te nemen met je syndicale afgevaardigden. Zij moeten ingelicht en geraadpleegd worden over de invoering van telewerk in het bedrijf.

TELEWERK : VOOR- OF NADEEL ?

Op het eerste gezicht lijkt telewerk een aantrekkelijke manier om te werken en dit om diverse redenen (middel om werk en privéleven beter te combineren, om mobiliteitsproblemen op te lossen en bijgevolg ook stress en vermoeidheid tegen te gaan,...). Maar telewerk houdt niet alleen voordelen in. Naast het risico op isolement en het ontbreken van sociale contacten situeert het grootste nadeel van telewerk zich in de vrijheid van uurroosters.

Hoe zal de arbeidstijd gecontroleerd worden zonder de persoonlijke levenssfeer van de telewerker te schenden? Daarenboven zijn er voor de werknemer ook kosten aan telewerk verbonden.

Het privégebruik van een door de werkgever ter beschikking gestelde computer of internetaansluiting vormt een belastbaar voordeel in natura. Ook elektriciteit, aardgas en verwarming kosten geld en vooral nu de prijzen van die producten de hoogte inschieten.

HET LOON VAN KADERLEDEN

Onder loon verstaat men niet alleen het vast maandloon in geld maar ook de verschillende voordelen waarop je recht hebt krachtens je arbeidsovereenkomst. Het loon bestaat uit :

- ▶ loontoeslagen voor overuren
- ▶ vakantiegeld
- ▶ loon betaald voor de wettelijke feestdagen
- ▶ gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid
- ▶ opzeggings- of verbrekingsvergoedingen
- ▶ premies en vergoedingen die contractueel zijn verschuldigd
- ▶ bijdragen van de werkgever aan een groepsverzekering
- ▶ dertiende maand, eindejaarspremie

Bovendien ontvangen de meeste kaderleden voordelen van allerlei aard. Deze maken uiteraard ook deel uit van je loon. Tot de voordelen van allerlei aard die het vaakst aan kaderleden worden toegekend behoren het gebruik van een bedrijfswagen, een GSM, een computer of een internetverbinding.

ZIJN DIE VOORDELEN WEL ÉCHTE VOORDELEN ?

Al deze voordelen maken deel uit van je loon. Je werkgever mag ze op geen enkel moment intrekken, anders wijzigt hij een wezenlijk onderdeel van je arbeidsovereenkomst (het loon). Nochtans vormen deze voordelen "cadeaus" die omzichtig behandeld moeten worden.

Eenzijds worden ze (vanaf het ogenblik dat ze gebruikt worden voor privé-doeleinden) door de belastingadministratie beschouwd als loon en worden de werknemers er dus gedeeltelijk op belast. Bijvoorbeeld in het geval van een bedrijfswagen is het voor de werknemer belastbare voordeel gelijk aan het aantal afgelegde kilometers voor privé-doeleinden, inclusief woon-werkverkeer, vermenigvuldigd met een kilometervergoeding naargelang van het fiscaal vermogen van het voertuig (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd). Anderzijds hebben deze voordelen ook een grotere flexibiliteit en beschikbaar-

heid vanwege de werknemers tot gevolg.

PRESTATIEGERICHT LOON

Het loon van kaderleden omvat een vast deel en steeds vaker ook een variabel deel, meestal onder de vorm van een bonus die afhangt van de doelstellingen die het bedrijf moet halen. Het initiatief om dergelijke systemen in het bedrijf in te voeren wordt doorgaans volledig overgelaten aan de werkgever. Er is geen enkele voorafgaande verplichting om de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen. Bovendien kunnen de werkgevers dankzij deze systemen verhogingen van het «echte» loon vermijden en de werknemer binden aan de toekomst van het bedrijf. Deze voordelen zijn dus nooit definitief verworven.

Onlangs hebben de sociale partners een akkoord gesloten over een systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. In ons wetgevend arsenaal bestond al een systeem voor winstparticipatie (wet van 22 mei 2001), dat evenwel nauwelijks werd gebruikt. Het nieuw ingevoerde systeem (dat de wet van 2001 niet vervangt) laat de werkgevers toe om de werknemers een bijkomend voordeel toe te kennen ten bedrage van € 2200 netto per jaar maar zonder andere bestaande vormen van loon te veranderen. Op het brutobedrag van het voordeel zal een voorheffing van 33% worden toegepast. Deze afhouding gaat volledig naar de sociale zekerheid. Er komt geen andere fiscale of parafiscale heffing.

Niets belet de werkgever om een voordeel toe te kennen van een bedrag hoger dan € 2200 netto, maar alles wat dit bedrag overschrijdt zal op de normale wijze onderworpen worden aan belasting en RSZ. Deze voordelen kunnen enkel ingevoerd worden via een collectieve arbeidsovereenkomst. In de bedrijven zonder syndicale afvaardiging kan het systeem worden ingevoerd via een toetredingsakte.



AANVULLENDE PENSIOENEN

Om ook na hun pensionering een comfortabele levensstandaard te kunnen behouden, betalen sommige werknemers en vooral kaderleden bijdragen om een aanvulling op het wettelijk pensioen te verkrijgen.

Voor de bedienden en kaderleden met een arbeidsovereenkomst zijn er twee systemen mogelijk : het pensioenfonds en de groepsverzekering. Beide systemen kunnen, wat de prestaties betreft, recht geven op dezelfde soort extralegale voordelen.

Sinds 1 januari 2004 is in België een wet betreffende de aanvullende pensioenen (2^{de} pijler) van kracht.

Positief aan deze wet is dat er een beter beschermde tweede pijler wordt uitgebouwd, met een solidariteitsluik (mogelijkheid tot dekking van rechten op een aanvullend pensioen, bijvoorbeeld ingeval van ziekte, werkloosheid).

De wet maakt het eveneens mogelijk om sectorale aanvullende pensioenplannen in te voeren, d.w.z. via een collectieve arbeidsovereenkomst toepasbaar op alle bedrijven van een sector. Deze wet houdt echter ook een aantal nadelen in waarover de BBTK destijds al zijn tegenkanting had geuit.

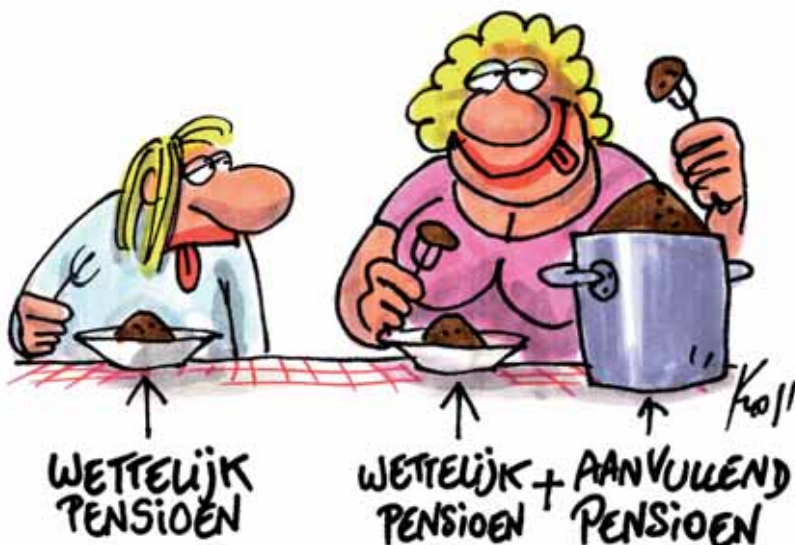
UITBETALING VAN DE PRESTATIES VÓÓR DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR

Momenteel is het mogelijk – dankzij een overgangsregeling voorzien tot eind 2009 – om de verworven reserves te ontvangen, mét behoud van de fiscale voordelen verbonden aan het systeem, vóór het pensioen (op het ogenblik van het brugpensioen of het vervroegd pensioen). Kortom, je kan de gespaarde bedragen en de intresten ontvangen op het ogenblik dat je daadwerkelijk met brugpensioen gaat.

Vanaf 1 januari 2010 zal de uitbetaling van de verworven reserves of de betaling van de aanvullende pensioenprestaties niet meer kunnen gebeuren vóór de leeftijd van 60 jaar, zoniet verliest men de fiscale voordelen.

INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGINGEN

De wet verbiedt het sluiten van individuele pensioentoezeggingen gedurende de 36 maanden voorafgaand aan de pensionering, het brugpensioen of een gelijkgestelde regeling (Canada Dry).



SOCIALE VERKIEZINGEN : MAAK DE GOEDE KEUZE, STEL JE KANDIDAAT !

In onze democratie hoort men onze stem dankzij verkiezingen. In bedrijven gaat dat net zo : elke vier jaar vinden in alle ondernemingen in België met meer dan vijftig werknemers sociale verkiezingen plaats. In 2008 is het weer zover, met een sociale stembusgang tussen 5 en 18 mei. Elke werknemer kan dan een stem uitbrengen op de vakbond en/of de kandidaat waarvan hij of zij denkt dat die hem het beste kan vertegenwoordigen tegenover de werkgever

Maar het hoeft niet tot stemmen beperkt te blijven : je kunt je voor deze verkiezingen in jouw bedrijf kandidaat stellen en zelf verkozen worden als afgevaardigde.

wegens economische of technische redenen (zoals de gehele of gedeeltelijke sluiting van een onderneming), erkend door het Paritair Comité.

De wetgeving voorziet dat elke werknemerscategorie slechts vertegenwoordigd kan worden door werknemers die tot deze categorie behoren. Als je dus kaderlid bent, kan je enkel kandidaat zijn om kaderleden te vertegenwoordigen. Als kaderlid kan je je op de lijst van het kiescollege voor kaderleden kandidaat stellen voor de ondernemingsraad.

Als je onderneming minstens 100 werknemers telt, moet een ondernemingsraad worden opgericht. In de ondernemingsraad

DOE MEE EN STEL JE KANDIDAAT !

Je bent sociaal geëngageerd → Je wilt opkomen voor de rechten van je collega's → Je bent tussen 18 en 65 jaar → Je zoekt een uitdaging → Je werkt minstens 6 maanden in je onderneming

Wij stellen je een 'baan' voor waarin kameraadschap en solidariteit geen holle begrippen zijn. Je mag rekenen op de steun van de BBTK. Aarzel niet, de lijsten worden samengesteld tijdens het eerste trimester van 2008 !

De BBTK stelt vele middelen ter beschikking van zijn delegees : vormingsdiensten zorgen voor de nodige informatie om je taak naar behoren te vervullen. Via opleidingen helpen ze je je collega's te vertegenwoordigen. De vormingssessies zijn bovendien ook ideale momenten waar je je ervaringen kan delen met delegees uit andere bedrijven.

Als je je kandidaat stelt, ben je bovendien wettelijk beschermd tegen ontslag. Deze bescherming verbiedt de werkgever een kandidaat of een verkozen (effectief of plaatsvervangend) in de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk te ontslaan, behalve in twee welomschreven gevallen. In de eerste plaats wegens dringende redenen, erkend door de arbeidsrechtbank. Ten tweede

praat je met de werkgever rechtstreeks over de werkorganisatie en de financiële structuur van het bedrijf. Je krijgt er ook een zicht op het tewerkstellingsbeleid dat je onderneming uitstippelt.

Voor de verkiezing van de ondernemingsraad kunnen de kaderleden slechts stemmen voor kandidaat-kaderleden als er ten minste 15 kaderleden in de onderneming zijn. Als deze drempel is bereikt, hebben de kaderleden dus autonomie in de onderneming, d.w.z. hun eigen delegees. Als deze drempel niet is bereikt, hebben de kaderleden geen autonomie in de onderneming. De kaderleden kunnen dan echter wel voor hun beroepscategorie stemmen, nl. de bedienden.



UW MENING INTERESSEERT ONS: NEEM DEEL AAN DE ENQUÊTE BBTk-KADERLEDEN

Als vakbond die ook voor de kaderleden opkomt, maken we er een erezaak van om zoveel mogelijk aan jullie specifieke verwachtingen te voldoen. Jullie kunnen ons helpen dit nog beter te doen. Wat zijn de thema's die jullie na aan het hart liggen? Wat zijn de punten waaraan wij een grotere aandacht moeten besteden met het oog op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van de kaderleden?

Om een duidelijk beeld te krijgen van jullie wensen, hebben we een web-enquête opgesteld. Daar kan je de belangrijkheid van elk thema aanduiden op een schaal van 1 tot 5.

► vul onze enquête dan ook online in op www.bbtkkaderleden.be

bbtk SAMEN STERK

Beter strijden voor de rechten van de kaderleden. Vul de onderstaande online-enquête in, en help ons betere voorwaarden af te dwingen voor de thema's die jullie na aan het hart liggen!

Als u uw email adres opgeeft zullen de resultaten naar u gestuurd worden eens de enquête afgesloten is.

Home

* geeft een overzicht van aan

Geslacht *

Man
 Vrouw

Leeftijd *

Email

Sector

Aan welke thema's moeten wij als vakbond voor kaderleden meer aandacht besteden? *

	Niet belangrijk		Gemiddeld belangrijk		Heel belangrijk	
	1	2	3	4	5	
Een betere omkaderde arbeidsduur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loonvorming: vast of variabel loon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vooraf van afkeer: arbeidsovereenkomsten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vooraf van afkeer: arbeid: Computer & internettoelating, Mobile telefoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vooraf van afkeer: arbeid: Strategisch personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vooraf van afkeer: arbeid: Salvoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vooraf van afkeer: arbeid: andere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Wil je op de hoogte gehouden worden van BBTK evenementen en informatie?

Vul gauw deze enquête in op www.bbtkkaderleden.be !

SAMEN STERK www.bbtk.org

JANUARI 2008 - VERANTWOORDELIJK UITGEVER : ERWIN DE DEYN EN MYRIAM DELMÉE - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

**AALST DENDERMONDE
RONSE OUDENAARDE**
Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN
Van Arteveldstraat 9-11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE
Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE
Rouppleplein 3 - 1000 Brussel

T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingsesteenweg 16 • 1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33

GENT
Ons huis, Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T +32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN
Grote markt 48 - 2300 turnhout

T +32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK
Conservatoriumplein 9b2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN
Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG
Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN
H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE ROESELARE IEPER
J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND
Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be