

BESTE WENSEN!





INHOUD

2

Editoriaal: de uitdagingen begrijpen, handelen voor morgen

4

Vergadering van FECEC, 22 november

6

Algemene vergadering FECER

8

Algemene vergadering, 26 novembre 2024

10

Re-integratie van zieke werknemers

12

FECCIA: Wat is dat?

13

Verschillende wijzen van de beëindiging van het arbeidscontract

17

Situatie in België binnen de chemische sector

18

De politieke partijen in het sociale debat

EDITORIAAL

DE UITDAGINGEN BEGRIJPEN, HANDELEN VOOR MORGEN

DOOR: PIERRE PIRSON, Voorzitter NCK

De snelle evolutie van de belangrijkste sectoren van de Belgische economie, zoals onder meer financiën, chemie en energie, brengt uitdagingen van ongekende omvang met zich mee. Banken, die hun internationale posities consolideren, worden geconfronteerd met toenemende concurrentie, vooral op het gebied van sparen en vermogensbeheer. Bovendien weerspiegelen de re-integratie van zieke werknemers en de toenemende complexiteit van de regelgeving de dringende noodzaak van versterkte sociale dialoog en een vereenvoudigd wetgevend kader.

In dit kader moeten de prioriteiten duidelijk zijn: innovatie ondersteunen en tegelijk effectieve inclusie garanderen. Het Europese project BEYUNBI, dat gericht is op diversiteit, is een inspirerend voorbeeld dat aantoont hoe verlicht leiderschap een bevredigende werkomgeving kan creëren. Europa moet zich echter ook buigen over de cruciale kwesties van energie en industrialisatie, waar veerkrachtige, toegankelijke en duurzame oplossingen voorrang moeten krijgen boven dure ideologische benaderingen.

Gezien deze uitdagingen blijft de NCK een essentiële speler, zowel op nationaal als op Europees niveau. Dankzij haar expertise en netwerk pleit zij voor een evenwichtige visie die de mens en de concurrentiekracht waardeert. Meer dan ooit is het tijd om samen te handelen en een welvarende en rechtvaardige toekomst vorm te geven.

Ondertekend: ChatGPT op 23/12/2024, op basis van de eerste conceptversie van deze kaderinfo met de opdracht: “Kan je een editoriaal van een halve pagina schrijven die de ideeën uit dit document samenvat?”

Editoriaal, de menselijke editie: De toekomst ligt voor ons

Wat kunstmatige intelligentie (voorlopig) nog niet kan is gedachten en emoties lezen, noch vanzelfsprekende zaken toevoegen. Als ik het zandlopersymbool heb gekozen als illustratie op de eerste pagina, is dat om te benadrukken dat de tijdsrichting (tenzij het om causaliteit gaat) niet verandert.

We moeten naar de toekomst kijken en vandaag handelen voor een betere morgen, met optimisme. Kunstmatige intelligentie is een hulpmiddel zoals elk ander dat tijdwinst biedt en dingen mogelijk maakt die zonder het gebruik ervan niet haalbaar zouden zijn. Net als elk gereedschap kan het positief of negatief worden gebruikt. Het is daarom belangrijk dat welwillende mensen de toekomst in eigen hand nemen.

Na de NCK te hebben geleid tijdens de laatste twee sociale verkiezingen, kan ik, net als een van mijn voorgangers, zonder spijt zeggen dat ik mijn kans heb gehad. Hoewel ik uit de financiële sector kom, is mijn grootste succes dat de NCK eerst de sluiting van kerncentrales in België heeft kunnen vertragen en daarna heeft bijgedragen aan hun verlenging.

Maar het is tijd voor andere leiders om het stokje over te nemen tijdens onze statutair verkiesbare AV voor een nieuw bestuur eind maart. Ik zal hen met plezier ondersteunen als zij dat wensen, om ook continuïteit te waarborgen en hen de tijd te geven om actie te ondernemen. Dit is dan ook een oproep tot kandidaturen, zoals hier eerder al werd gedaan.

ChatGPT was iets belangrijks vergeten voor een redactioneel stuk in deze tijd van het jaar: Ik wens jullie allemaal een uitstekend 2025 toe !



VERGADERING VAN FECEC, 22 NOVEMBER (Fédération Européenne des cadres de banque)

DOOR PIERRE PIRSON, Voorzitter NCK

België stond in de schijnwerpers en nodigde zijn Europese collega's uit in Gent. Johan Criel, Ondervoorzitter van de NCK, faciliteerde de organisatie van deze bijeenkomst in de kantoren van KBC in de Artevelde-toren in Gent, de hoogste kantoortoren in Vlaanderen.

De bijeenkomst werd voorafgegaan door twee actuele presentaties:

- Een interne presentatie door collega's van KBC over kunstmatige intelligentie. Deze presentatie belichtte zowel de evolutie van AI door de jaren heen (zoals de opkomst van ChatGPT, die de groeiende kracht en toepassingen van AI aantoont) als de realisaties, bijvoorbeeld op het gebied van realtime beeldfraude. De huidige uitdaging werd treffend samengevat: "Zien is niet meer geloven; aanraken is ook noodzakelijk."
- Een openbare presentatie voor alle NCK-leden op afstand, over duurzaamheid en ESG.



Hierbij werden het CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) en de Corporate Sustainability Due Diligence Directive toegelicht.

De FECEC blijft een drijvende kracht binnen de bancaire sector van de CEC. De voorzitter van de CEC en de FECEC is al enkele jaren dezelfde persoon, wat benadrukt hoe belangrijk het is voor de CNC om uitstekende relaties te onderhouden om de impact te maximaliseren.

Tijdens de bijeenkomst werd ook de situatie van de Belgische bankensector besproken, met focus op drie hoofdpunten:

1. Evolutie van de bancaire situatie in België:

- De Belgische bankensector blijft consolideren en valt steeds meer onder buitenlandse controle. Eind 2023 waren er nog slechts 80 banken actief in België, waarvan 80% filialen of bijkantoren van buitenlandse banken. Deze buitenlandse banken beheren ongeveer 50% van de activa, wat België, na Luxemburg, de meest geïnternationaliseerde markt maakt.
- Fusies en overnames blijven plaatsvinden.
 - In 2024: Fusie Crelan AXA Bank en later bpost BNP Paribas Fortis. In beide gevallen, veel ontevredenheid bij de klanten...
 - Het einde van Banx (een samenwerking tussen een staatsbank en een telecomoperator)

- Toenemende concentratie en concurrentie in private banking en wealth management (bv. overname van Degroof Petercam door Crédit Agricole).
- Regelgevende beperkingen worden regelmatig besproken.
- Het aantal banen en filialen blijft afnemen, hoewel sommige banken inspanningen doen voor toegankelijkheid.
- De stijging van de rentecurve heeft het rendement op eigen vermogen (ROE) in 2023 sterk verbeterd tot gemiddeld 12,5%, wat voor gematigd optimisme zorgt in de sector.



2. De strijd om 25 miljard euro:

In september 2023 bracht een staatsobligatie met een looptijd van één jaar en aantrekkelijke fiscaliteit 22 miljard euro van particuliere spaarders over naar de Belgische staat. Een jaar later was deze concurrentiestrijd heviger geworden. Hoewel de overheid beweerde de concurrentie op spaarrekeningen te willen verbeteren, was dit in de praktijk nauwelijks het geval. Het kapitaal werd vooral verschoven naar termijnrekeningen en kasbons. ING en KBC meldden dat ze meer hadden teruggewonnen dan verloren, terwijl BNP minder succesvol was. Belfius lijkt “in balans” te zijn gebleven.

3. Nieuwe regering:

2024 was het jaar van alle verkiezingen: sociaal, gemeentelijk, provinciaal, regionaal, nationaal en Europees. Sociaal: De NCK bleef stabiel in de financiële sector. Nationaal: Twee verrassingen markeerden de nationale verkiezingen: een duidelijke verschuiving naar rechts binnen het doorgaans linkse Franstalige electoraat, en een veel minder sterke groei van extreme partijen dan verwacht. De huidige politieke situatie: België heeft zeven regeringen, waarvan er vijf gevormd zijn. Uitzonderingen zijn Brussel, dat zich in een moeilijke situatie bevindt (vooral aan de Nederlandstalige kant), en het federale niveau, waar men probeert de twee regionale meerderheden (Vlaams en Waals) samen te voegen. Deze nieuwe meerderheid is rechtser, maar bevat nog steeds een linkse partij die concessies eist.

De financiële sector lijkt daarbij een gemakkelijke prooi te worden.

Op het moment van schrijven heeft men het over :

- De invoering van een minimumbelasting op spaargeld, ondanks een ongunstig rapport van de Nationale Bank.
- Een beperking van bankkosten.
- Verplichte mobiliteit van bankrekeningen, wat een IT-uitdaging zou vormen.
- De verplichting om rekeningen te openen voor alle klanten (basisdienstverlening), terwijl uitsluiting vaak voortkomt uit regelgeving die aan banken wordt opgelegd.

Het risico is dus groot dat de druk op het bankpersoneel, dat al te hoog is, alleen maar zal toenemen

ALGEMENE VERGADERING FECER

DOOR ROLAND GLIBERT, ALGEMEEN AFGEVAARDIGDE NCK

De jaarlijkse algemene vergadering van de FECER vond plaats in de Elzas in oktober 2024. Aan deze vergadering ging een bezoek vooraf aan de waterkrachtcentrale van KEMBS aan de Rijn. Deze centrale maakt deel uit van de 12 waterkrachtcentrales die over een afstand van 185 km tussen Bazel en Lauterbourg zijn geïnstalleerd en worden geëxploiteerd door EDF. Deze 12 centrales hebben een totale capaciteit van 1400 MW.



Om de scheepvaart op de Rijn mogelijk te maken, is elke waterkrachtcentrale uitgerust met sluisen met twee schutkolken, die worden beheerd door EDF en de Duitse scheepvaartdienst. De scheepvaart op de Rijn is van groot economisch belang en wordt 24 uur per dag en 365 dagen per jaar gegarandeerd. Bovendien zijn vispassages geïnstalleerd om migrerende vissen te helpen passeren.

Tijdens de algemene vergadering werd de toetreding van de Spaanse vakbond Confcuadros geregistreerd. De aansluiting van dit nieuwe lid, samen met een voorzichtig beheer van de uitgaven, maakte het mogelijk om een licht positief kasresultaat te presenteren in vergelijking met 2023.

De Duitse afgevaardigde wees op de fragiliteit van de huidige politieke coalitie aan de macht in Duitsland. Op energiegebied wordt de waterstofsector aan verschillende studies onderworpen. Een elektrolyser is operationeel in Berlijn, en het gebruik van H₂ in de staalindustrie wordt onderzocht. Deze waterstofsector, inclusief een bezoek aan een installatie voor waterstofelektrolyse, zou deel kunnen uitmaken van de volgende algemene vergadering in 2025.

Tot slot werd een samenvatting gepresenteerd van de uitwisselingen tijdens een seminar over vooroordelen in teammanagement, georganiseerd door de CEC.

De Italiaanse afgevaardigde presenteerde een analyse van het Draghi-rapport. Hij wees vooral op de hoge energiekosten in Europa, die 2 tot 3 keer hoger zijn dan in de Verenigde Staten, en op de gevolgen hiervan voor de Europese industrie.

De NCK deelde de situatie in België mee. Twee nucleaire reactoren zullen met 10 jaar verlengd en beheerd worden door een joint venture van 50% Staat/ 50% Engie. Het personeel verantwoordelijk voor het onderhoud (Engie) behoudt hierbij zijn huidige status.

Hongarije zet de samenwerking met Rusland voort: levering van nucleaire brandstof voor bestaande centrales en de installatie van twee VVER-centrales op de site van Paks. Er wordt gewerkt aan een beleid voor de ontwikkeling van intermitterende energiebronnen, in het bijzonder zonne-energie, die ondersteund moet worden door batterijen.

Frankrijk bevestigt zijn strategie voor de ontwikkeling van kernenergie, gebaseerd op de EPR. De aansluiting van de Flamanville EPR op het elektriciteitsnet wordt aan het einde van het jaar verwacht.

Er werd afgesproken om elk kwartaal virtuele vergaderingen te laten plaatsvinden tussen de leden, zij het via Teams of Skynet.



Algemene vergadering, 26 novembre 2024 en slotconferentie van het project BEYUNBI (diversiteit en inclusie)

DOOR PIERRE PIRSON, Voorzitter NCK



De NCK was sterk vertegenwoordigd door Jérôme Habrant en Pierre Ykman voor de chemie- en farmaceutische sector, evenals Johan Criel, Ondervoorzitter, en Pierre Pirson, Voorzitter.

De algemene vergadering in Brussel markeerde het begin van een vernieuwd mandaat na de verkiezing van het nieuwe bestuur in Kopenhagen in mei. Samen hebben we nagedacht over prioriteiten zoals het versterken van de sociale dialoog, de geopolitieke uitdagingen en het versterken van onze innovatiemogelijkheden en competitiviteit.

Het bestuur lanceerde een enquête over de prioriteiten, waarbij de NCK met plezier vaststelde dat haar prioriteiten goed weerspiegeld werden.

Zoals bij elke algemene vergadering was het ook het moment om belangrijke signalen te delen (zie § tussenkomst van de NCK bij de CEC).

27 november: Slotconferentie van het BEYUNBI-project

Het Europese project Beyunbi bereikte een belangrijke mijlpaal met de slotconferentie, die leidde tot zowel doordachte als inspirerende discussies.

Als kaderleden reikt onze invloed veel verder dan onze eigen organisaties. We hebben de verantwoordelijkheid om deze diepgewortelde vooroordelen aan te pakken en om omgevingen te creëren waarin iedereen kan bloeien. Als individu kunnen we ons soms overweldigd voelen door deze verantwoordelijkheid, maar bij de CEC European Managers worden we ver-

sterkt door een netwerk van meer dan een miljoen kaderleden door heel Europa - een ongelooflijke kracht die samen kan leiden tot ingrijpende veranderingen en een blijvend verschil kan maken.

Interventie van de NCK bij de algemene vergadering van de CEC

Pierre Pirson, Voorzitter, greep de gelegenheid tijdens de algemene vergadering aan om een krachtige boodschap over te brengen. Hij herinnerde eraan dat hij in oktober 2021 alarm had geslagen over de energiesector, waarvan de relevantie in de daaropvolgende jaren duidelijk werd.

Deze algemene vergadering was het moment om een vergelijkbaar alarm te luiden voor de chemie- en metalsector, die nog steeds zwaar wordt getroffen door de gevolgen van de energiecrisis. Helaas zijn er plannen voor herstructureringen en sluitingen in veel bedrijven. Wij zijn van mening dat de werkende kaderleden de expertise bezitten en eveneens degenen zijn die het land en de economie draaiende houden. Ze moeten gehoord worden.

Europa heeft nog niet begrepen dat het niet voldoende is om tientallen miljarden op ideologische wijze uit te geven om goedkope, veerkrachtige en koolstofarme energievoorziening te verkrijgen.

De oprichting van een nieuw parlement en een nieuwe commissie betekent een nieuwe ronde en een nieuwe kans, ook al kennen we de moeilijkheden.

We moeten eraan herinneren dat de negatieve regelgeving te talrijk is en het ondernemerschap ondermijnt. Wat betreft de 'war for talents' hebben we een schuld opgebouwd door onze industriële sectoren te mishandelen. Laten we niet vergeten dat, hoewel het onderwijs in Europa waarschijnlijk nog op een acceptabel niveau is, onze bevolking vergrijst en onze middelen beperkt zijn.

Het is tijd om te handelen!



RE-INTEGRATIE VAN ZIEKE WERKNEMERS

PAR BAUDOUX FRÉDÉRIC, service juridique CNC

België telt bijna 500.000 langdurig zieke werknemers. Als de situatie niet verandert, verwacht het Federaal Planbureau dat dit aantal in 2035 meer dan 600.000 zal bedragen. Dit is een maatschappelijk probleem van groot belang, zowel voor de zieke werknemers als voor hun collega's die hun afwezigheid moeten opvangen, en voor de werkgevers. Niet te vergeten de impact op de financiën van de sociale zekerheid.

Het falen van de re-integratie is een van de belangrijkste oorzaken van het hoge aantal langdurig zieke werknemers.

De wetgever is zich bewust van deze moeilijkheid. De regelgeving met betrekking tot het re-integratietraject is fundamenteel gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 11 september 2022 (MB 20 september 2022) om een betere re-integratie van zieke werknemers mogelijk te maken. Het probleem is dat deze regelgeving een niveau van bureaucratie heeft bereikt waardoor niemand er nog raad mee weet.

Van de ene logica naar de andere. Van medische overmacht naar de re-integratie van zieke werknemers.

De logica van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht was lange tijd de norm. De arbeidsgeneesheer constateerde de definitieve ongeschiktheid van de werknemer om het afgesproken werk uit te voeren, en de arbeidsovereenkomst werd zonder verdere formaliteiten beëindigd. Dit had tot gevolg dat de werknemer geen recht had op een compensatievergoeding voor de opzegging.

Na verloop van tijd is deze logica volledig omgedraaid, ten gunste van de werknemers, en moet de werkgever nu een re-integratietraject voorstellen.

Het re-integratietraject bestaat uit verschillende fasen en heeft als doel een terugkeer naar de arbeidsmarkt via aangepast werk, ander werk of opleiding. De centrale figuur in dit proces is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De drie fasen zijn de opstart, de evaluatie van de re-integratie en de opstelling van een re-integratieplan.

Vanaf de vierde week van arbeidsongeschiktheid.

Hoe langer de afwezigheid duurt, hoe minder waarschijnlijk het is dat een werknemer succesvol bij zijn oorspronkelijke werkgever terugkeert. Studies tonen aan dat bij een afwezigheid van meer dan 3 maanden de kans om weer bij dezelfde werkgever aan het werk te gaan, terugvalt tot 50%. Een snellere terugkeer kan zelfs bijdragen aan een sneller herstel, mits het werk is aangepast aan de gezondheidstoestand van de werknemer. Het is daarom belangrijk dat werknemers zo snel mogelijk worden geïnformeerd over de mogelijkheden voor terugkeer naar het werk en de contactpersonen die ze kunnen benaderen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet de werknemer vanaf de vierde week van arbeidsongeschiktheid contacteren om hem of haar te informeren over de verschillen-

de mogelijkheden om de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken, inclusief de mogelijkheid om een pre-re-integratiebezoek of re-integratietraject aan te vragen. Dankzij aanpassingen op de werkplek, of ander/aangepast werk, kan worden voorkomen dat de arbeidsongeschiktheid permanent wordt en dat de re-integratie moeilijker wordt.

We moeten afstappen van de alomtegenwoordige binaire gedachte over ziekte: je bent ofwel geschikt voor werk, ofwel ongeschikt. We gaan nog te vaak uit van het principe dat je pas kunt terugkeren naar het werk nadat je volledig hersteld bent. In de meeste gevallen versnelt werk echter het genezingsproces door de vele gunstige effecten.

Uiteindelijk is het de arbeidsgeneesheer die beslist of de werknemer kan terugkeren naar het werk, of naar een andere functie kan terugkeren, welke aanpassingen aan de functie nodig zijn, of dat de werknemer definitief ongeschikt is.

Wanneer de werknemer het niet eens is met de beslissing van de arbeidsgeneesheer die hem of haar definitief ongeschikt verklaart voor het afgesproken werk, kan hij of zij beroep aantekenen tegen deze beslissing. Deze beroepsprocedure schort het re-integratietraject op, dat pas kan worden hervat zodra het resultaat van de beroepsprocedure bekend is bij de werkgever en de werknemer.

Als het afgesproken werk niet meer kan worden uitgevoerd, maar de werknemer andere functies kan uitoefenen, stelt de werkgever een re-integratieplan op, aangepast aan de gezondheidstoestand en het potentieel van de werknemer, in overleg met de werknemer en de arbeidsgeneesheer. Andere actoren kunnen hierbij betrokken zijn: HR, een disability case manager, enz.

De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werknemers binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij gebrek aan een Comité, door een vakbondsvertegenwoordiger naar keuze tijdens deze overlegfase (en in feite gedurende het gehele re-integratietraject). Werkgevers moeten hun werknemers regelmatig herinneren aan deze mogelijkheid.

Ik eindig door te vermelden dat de werkgever wettelijk verplicht is een collectief re-integratiebeleid op te stellen, dat vervolgens regelmatig moet worden geëvalueerd en indien nodig aangepast. Het collectieve re-integratiebeleid kan ook leiden tot vaststellingen die maatregelen vereisen in andere welzijnsdomeinen, zoals psychosociale risico's, werkveiligheid of ergonomie: het doel is ook dat het collectieve re-integratiebeleid een impuls geeft om het algemene welzijnsbeleid op het werk te verbeteren. De werkgever moet dit collectieve re-integratiebeleid opstellen en evalueren in overleg met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij gebrek daaraan met de vakbondsdelegatie. Dit is des te meer een reden voor de CNC om haar strijd voort te zetten om vertegenwoordigd te zijn binnen het CPPT.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht is aanzienlijk moeilijker geworden voor werkgevers. Hoe complex de nieuwe regelgeving ook is, deze biedt echte kansen voor duurzame re-integratie van zieke werknemers.

FECCIA, « WAT IS DAT? »

DOOR PIERRE YKMAN

FECCIA is de organisatie van Europese kaderleden in de chemie en de farmacie. De naam komt uit het Frans (Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes), en mag niet verward worden met de betekenis van het woord “feccia” in het Italiaans!

FECCIA maakt deel uit van de CEC, de Europese Confederatie van het Kaderpersoneel.

De interesse van de NCK in FECCIA komt voort uit de wens van de kaderleden in de chemie en de farmacie om de Belgische kaderleden in deze industrieën beter te vertegenwoordigen, zowel op nationaal als Europees niveau. Momenteel zijn we waarnemend lid van FECCIA en overwegen we om volwaardig lid te worden.

Om de farmacie en de chemie te vertegenwoordigen, hebben we dan ook een vertegenwoordiger uit de farmaceutische industrie en een uit de chemische industrie.

Als u geïnteresseerd bent in de toekomst van onze industrieën in Europa, sluit u dan bij ons aan.

VOORDELEN voor onze leden

Modaliteiten:
het secretariaat contacteren.
Voor actuele/verdere informatie :
zie www.nck-cnc.be leden voordelen

- 1 EXTRA RECHTSBESCHERMING TEGEN BEROEPS-RISICO'S :**
Extra verzekering
• In het kader van de beroepsuitoefening dekt die polis :
 - het burgerrechtelijk verhaal,
 - de strafrechtelijke verdediging,
 - de burgerrechtelijke verdediging,
 - de bestuurderswaarborg,
 - alle geschillen in verband met de sociale wetgeving en de arbeidsovereenkomst.• Jaarpremie: 35 €
- 2 HERTZ:**
Huur een wagen aan 10 % korting op het landstarief.
- 3 JURIDISCH ADVIES INZAKE ARBEIDSRECHT :**
Dit gratis advies wordt uitgebreid tot de gezinsleden woneend onder hetzelfde dak als het NCK-lid.
- 4 CARLSON WAGONLIT TRAVEL :**
Prijzvermindering aangeboden op verschillende reizen die besteld worden via de site <http://leisureatwork.cwtonline.be/index.aspx>
- 5 VORMINGSSSESSIES:**
NCK richt regelmatig vormingsessies in. Deze zijn gratis voor haar leden (of met minimale bijdrage). Niet-leden betalen volle prijs.

Meer informatie ?

Contacteer het NCK secretariaat via
info@nck-cnc.be.

1. Het begrip ontslag:

Een eenzijdige rechtshandeling waardoor één partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Het ontslag veronderstelt noodzakelijkerwijze een onherroepelijke wilsuiting om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

1.A. Ontslag met presteren van een opzeggingstermijn:

De kennisgeving van de opzegging moet schriftelijk gebeuren en de begindatum en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. Als de kennisgeving van de opzegging deze vermeldingen niet bevat, is de opzegging nietig maar zal het ontslag blijven staan. Dit wil zeggen dat de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd is. Degene die de arbeidsovereenkomst beëindigd is dan een opzeggingsvergoeding verschuldigd.

De opzegging wordt door de werknemer gegeven: hij overhandigt de kennisgeving per geschrift aan de werkgever, hetzij bij een onder post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

De opzegging wordt door de werkgever gegeven: de kennisgeving wordt bij aangetekende brief verstuurd hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

De duur van de opzeggingstermijn is afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer en van de partij die aan de oorsprong van het ontslag ligt (ofwel de werkgever ofwel de werknemer).

Vrijstelling van prestaties: de partijen kunnen overeenkomen dat de werknemer vrijgesteld zal zijn van prestaties tijdens de opzeggingstermijn. De werknemer krijgt zijn loon op het einde van elke betaalperiode en de arbeidsovereenkomst neemt slechts definitief een einde na afloop van de opzeggingstermijn.

Als de opzegging uitgaat van de werkgever kan de opzeggingstermijn geschorst worden omwille van ziekte, jaarlijkse vakantie, moederschapsrust, zorgverlof,... Als de opzegging uitgaat van de werknemer is er geen schorsing van de opzeggingstermijn.

Sollicitatieverlof: tijdens het presteren van de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht om verlof op te nemen met behoud van het loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Dit recht geldt bij opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer.

Outplacement: in bepaalde gevallen heeft men automatisch recht op een outplacementbegeleiding (opzeggingstermijn van minstens 30 weken of werknemers van minstens 45 jaar).

1.B. Ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding:

De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden, zonder een opzeggingstermijn na te leven of met een ontoereikende opzeggingstermijn, moet de andere partij een opzeggingsvergoeding of verbrekingsvergoeding betalen.

Er is geen enkel bijzonder vormvoorschrift verbonden aan deze wijze van beëindiging (mondeling of schriftelijk).

De opzeggingsvergoeding is gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn die normaal in acht moet worden genomen, hetzij het resterende gedeelte ervan. Naast het lopend loon omvat de opzeggingsvergoeding ook de extralegale voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

De opzeggingsvergoeding moet in principe in één keer betaald worden. De onderneming die erkend is als in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent, mag de vergoeding van de ontslagen werknemers in maandtermijnen uitbetalen. Partijen kunnen dit onderling ook overeenkomen.

1.C. Ontslag om dringende reden:

De werkgever of de werknemer kan de arbeidsrelatie onmiddellijk stopzetten zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding wanneer er een dringende reden is. Onder een dringende reden wordt verstaan de ernstige fout die elke verdere professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De partij die de dringende reden inroept moet het bestaan ervan wijzen.

Er moet een strikte procedure gevolgd worden op straffen van nietigheid:

- De kennisgeving van de dringende reden moet gebeuren door afgifte van een geschrift aan de andere partij: deze plaatst zijn handtekening op het duplicaat van dit geschrift als bewijs van ontvangst ofwel met aangetekende brief ofwel bij gerechtsdeurwaardersexploot.

- De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden, dient te verbreken binnen een eerste termijn van drie werkdagen die begint te lopen de dag volgend op de dag waarop de gepleegde feiten bekend zijn. Verder moet de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden, de andere partij in kennis stellen van de feiten die hem verweten worden binnen een tweede termijn van drie werkdagen die begint te lopen de dag volgend op de dag waarop de arbeidsovereenkomst werd verbroken. In de praktijk kan de beslissing om de arbeidsovereenkomst te verbreken en de kennisgeving van de dringende reden gelijktijdig gebeuren in één enkele brief verzonden binnen drie werkdagen volgend op de dag waarop de dringende reden met zekerheid bekend was door de ontslagbevoegde partij.

- De partij die de dringende reden heeft ingeroepen, moet het bestaan ervan bewijzen. In

geval van betwisting zal de rechter de ingeroepen dringende reden beoordelen. Er is een verjaringstermijn van één jaar van toepassing om de vordering aanhangig te maken bij de Arbeidsrechtbank, en dit vanaf de datum van ontslag.

1.D. Ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in de Ondernemingsraad of CPBW.

De gewone en plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraden en CPBW en de kandidaat-werknemersvertegenwoordigers genieten van een speciale bescherming tegen ontslag.

De wet bepaalt dat de werknemersvertegenwoordigers en de kandidaat-werknemersvertegenwoordigers enkel kunnen worden ontslagen om dringende reden vooraf aangenomen door de Arbeidsrechtbank OF om economische of technische redenen vooraf erkend door het bevoegd paritair orgaan. Deze wettelijke bescherming is van openbare orde.

De beschermingsperiode vangt aan op de 30ste dag die de aanplakking van het bericht dat de datum van de sociale verkiezingen aankondigt (dag X – 30) voorafgaat. De beschermingsperiode eindigt bij de installatie van de opvolgers bij de volgende sociale verkiezingen. De installatie vindt in principe plaats bij de eerste vergadering van het overlegorgaan met de nieuwverkozenen.

De wet somt toegelaten verbrekingswijzen op waarvoor geen speciale procedure gevolgd moet worden. De opsomming in de wet is exhaustief: de afloop van de termijn, de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten, de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer, het overlijden van de werknemer, overmacht en het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

De bijzondere ontslagprocedure bij ontslag om dringende reden:

1. **Informer**en van de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen en de zaak aanhangig maken bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank. De verzendingen moeten verstuurd worden binnen 3 werkdagen volgend op het moment waarop de werkgever kennis heeft gekregen van de feiten die het ontslag rechtvaardigen. Er wordt binnen de termijn van 3 werkdagen een verzoekschrift ingediend bij de Voorzitter van de bevoegde Arbeidsrechtbank.

2. **Onderhandelingsperiode en verschijning voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank.** Een onderhandelingsprocedure van 5 werkdagen begint de 3de werkdag na de dag van de verzending van de aangetekende brieven aan de beschermende werknemer en zijn vakorganisatie. De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact op met de werkgever om hem in kennis te stellen van het standpunt van de ingeroepen feiten. Tijdens deze termijn worden de partijen opgeroepen door de griffier van de Arbeidsrechtbank om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank. De partijen kunnen bijgestaan maar niet vertegenwoordigd worden door de advocaat.

3. **Poging tot verzoening:** tijdens de eerste verschijning legt de Voorzitter een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen. Indien een akkoord bereikt wordt, legt de Voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en dat is voorzien van een formulier van tenuitvoerlegging. Het akkoord heeft op deze manier een verplichtend karakter van vonnis.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt. In deze beschikking spreekt hij over de verderzetting of eventuele schorsing (tijdens de erkenningsprocedure) van de arbeidsovereenkomst van de werknemersvertegenwoordiger.

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt ook de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordiger.

4. **De geschilfase:** de werkgever die na verloop van de onderhandelingsperiode van 5 werkdagen bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de dringende reden door de Arbeidsrechtbank laten erkennen. De termijn om de zaak aanhangig te maken verschilt naargelang de werknemer niet verkozen kandidaat is of een gewone/plaatsvervangende werknemersvertegenwoordiger is.

Bij de eerstvolgende nuttige zitting zal de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank een laatste keer de partijen proberen te verzoenen. Als dit niet lukt, wordt de zaak verwezen naar een kamer van de rechtbank. De pleidooien vinden in principe plaats binnen een termijn van 30 – 45 werkdagen na de uitspraak.

Ontslag om economische of technische redenen:

De werknemersvertegenwoordiger kan eveneens ontslagen worden wegens economische of technische redenen. De economische of technische redenen moeten vooraf erkend worden door het bevoegde paritair orgaan.

De economische en technische redenen zijn niet gedefinieerd of opgesomd in de wet. Volgens de voorbereidende werken van de wet gaat het om (onoverkomelijke noodwendigheden). De ontslagen moeten het gevolg zijn van economische moeilijkheden of van een onvermijdelijke reorganisatie van het bedrijf.

De economische of technische redenen kunnen betrekking hebben op faillissementen, sluiting van onderneming of een afdeling van de onderneming, ontslag van een bijzondere personeelscategorie, of om redenen die verband houden met de marktontwikkeling, met de reorganisatie van de activiteiten, en vermindering van het personeelsbestand,... Met andere woorden, alle gevallen waarin een bedrijf geconfronteerd wordt met operationele problemen die geheel onafhankelijk zijn van het gedrag van de betrokken werknemers.

Als de werkgever een brief heeft gestuurd naar het bevoegde paritair comité, beschikt dit bevoegde paritair comité over een periode van 2 maanden om een uitspraak te doen over het bestaan van de

economische en technische redenen. De beslissing van het paritair comité moet genomen worden bij éénparigheid van de stemmen van de aanwezige leden. Deze procedure moet doorlopen worden zelfs als de werkgever zijn onderneming volledig zal sluiten. Het bevoegde paritair comité doet uitspraak over het bestaan van economische en technische redenen zonder gebonden te zijn aan een wettelijke definitie van het begrip. Tegen de beslissing kan beroep aangetekend worden bij de Arbeidsrechtbanken. De Arbeidsrechtbanken beoordelen of het bevoegde paritair comité al dan niet terecht de economische of de technische redenen heeft erkend.

5. Het stopzetten van een arbeidsovereenkomst is niet altijd het gevolg van een eenzijdige beslissing of ontslag. De stopzetting van de arbeidsovereenkomst kan ook op volgende wijzen gebeuren:

A. **Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord:** partijen kunnen op elk moment beslissen om de arbeidsovereenkomst stop te zetten. De voorwaarden voor de beëindiging worden in onderling overleg vastgelegd.

B. Bij arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, ontbindt het contract zodra de einddatum is bereikt. Hiervoor zijn geen verdere formaliteiten nodig.

C. **Na voltooiing van het werk:** bij een arbeidsovereenkomst waarin niet de duur maar wel het uit te voeren werk duidelijk is vastgelegd in een schriftelijk akkoord, loopt de overeenkomst af na voltooiing van het werk. Ook hier zijn geen verdere formaliteiten nodig.

D. **Na het overlijden van één van de partijen:** wanneer een werknemer overlijdt, stopt de arbeidsovereenkomst automatisch. Bij het overlijden van de werkgever is de situatie iets ingewikkelder: de arbeidsovereenkomst wordt enkel beëindigd als er sprake is van een persoonlijke samenwerking of wanneer de werknemer zijn activiteit niet meer kan verderzetten.

E. **Overmacht:** als er onvoorziene gebeurtenis het werk onmogelijk maakt, spreken we van overmacht. Enkel bij definitieve overmacht wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. Is de overmacht tijdelijk, dan wordt de arbeidsovereenkomst geschorst.

F. **Gerechtelijke ontbinding:** zowel de werkgever als de werknemer kunnen een tekortkoming van de andere partij inroepen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een rechter beslist dan welke partij gelijk heeft en wat de voorwaarden zijn. Deze procedure geldt evenwel niet voor beschermde werknemers en wordt in de praktijk zeer zelden gebruikt.

G. **Ontbindende voorwaarden:** een ontbindende voorwaarde is een toekomstige maar onzekere gebeurtenis die aanleiding kan geven tot het stopzetten van een arbeidsovereenkomst.

6. **Sociale documenten:** in alle gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht om via het sociaal secretariaat de volgende documenten te bezorgen aan de werknemer:

- Een tewerkstellingsattest (met begin- en einddatum van de overeenkomst en een omschrijving van het geleverde werk)
- De fiscale fiche
- De individuele rekening van de laatste betalingen
- Het vakantietest (enkel voor bedienden)
- Een werkloosheidsattest formulier C4

SITUATIE IN BELGIË BINNEN DE CHEMISCHE SECTOR

DOOR PIERRE YKMAN

Als gevolg van de oorlog in Oekraïne zijn de energieprijzen, en met name die van aardgas, in Europa aanzienlijk gestegen, terwijl dat in andere delen van de wereld, zoals de Verenigde Staten en het Midden-Oosten, niet het geval is.

De afgelopen maanden stapelen de slechte berichten zich op: de sluiting van Arlanxéo in Zwijndrecht en Celanese in Mechelen.

Naast fabriekssluitingen volgen de herstructureringen elkaar op of staan op de planning. Waar de NCK vertegenwoordigd is in de ondernemingsraden, verdedigen we onze vertegenwoordigers en leden. We ondersteunen ook individuele leden bij herstructureringen binnen hun bedrijven.

Umicore heeft een grote herstructurering aangekondigd in de batterijdivisie voor auto's, met een verlies van 260 banen, waarvan 100 in België. *Umicore koos, waarschijnlijk vanwege zijn geschiedenis met kobalt, voor de technologie gebaseerd op kobalt-nikkel-mangaan, terwijl de opkomende technologie gebaseerd is op ijzerfosfaat. Daarnaast blijkt dat de Europese markt voor elektrische voertuigen niet de verwachte groei vertoont.*

Yara heeft de sluiting van de ammoniakproductie in zijn fabriek in Tertre aangekondigd, wat leidt tot een verlies van 115 banen op 300. Ammoniak wordt geproduceerd met aardgas, waarvan de prijs in Europa niet concurrerend is in vergelijking met de VS (waar fracking-technologie wordt gebruikt, die in Europa verboden is) of het Midden-Oosten (democratische regimes?). Het is waarschijnlijk dat de site van Yara in Brussel in 2025 een herstructurering zal ondergaan.

Syensqo, de hightech-tak van Solvay, kondigt een herstructurering aan. Hoewel Syensqo goed presteert, lijkt het management de winsten verder te willen verhogen, waardoor banen in België bedreigd worden.

Het topmanagement lijkt steeds vaker Amerikaanse methoden te hanteren. Zoals een artikel in De Tijd van 9 november 2023 stelde: "De CEO die meer dan haar gewicht in goud waard is."

Agfa-Gevaert herstructureert zijn klassieke activiteit; 530 banen worden bedreigd over een periode van drie jaar.

Het gaat om de medische filmactiviteiten van Agfa-Gevaert, een markt die in verval is.

Tessenderlo herstructureert zijn gelatine-activiteiten in Vilvoorde, waarbij 106 banen op de tocht staan.

De fabriek in Vilvoorde produceert gelatine, een krimpende markt die bovendien geconfronteerd wordt met concurrentie uit landen met lagere loonkosten.

De NCK – CNC is de enige vakbond die zich uitsluitend richt op kaderleden en hen verdedigt bij herstructureringen.



DE POLITIEKE PARTIJEN IN HET SOCIALE DEBAT

N-VA, Vooruit, CD&V, MV, Groen, PS, MR en Les Engagés zijn geraadpleegd. Hieronder vindt u de standpunten van Les Engagés en MR, die op onze oproep hebben gereageerd. Wij willen zo nodig herhalen dat de reactie van de politieke partijen de leden van de NCK, die apolitek zijn, geenszins bindt. De NCK verdedigt de kaders en dat is haar enige beleid (zie kaderinfo 312).



Voor een fiscaliteit die alle burgers ten goede komt

Fiscaliteit speelt een essentiële rol in het creëren van een welvarende en rechtvaardige samenleving: het financiert openbare diensten, verkleint ongelijkheden en zorgt voor een betere herverdeling van middelen. Les Engagés pleit voor een lichtere en rechtvaardigere fiscaliteit voor werknemers en de middenklasse, aangepast aan milieukwesties, om een duurzamere en solidaire economie te ondersteunen.

In de laatste Waalse Regeringsverklaring heeft de Waalse regering haar ambitie uitgesproken om het fiscale kader grondig te hervormen. Dit is een cruciale stap om Wallonië nieuw leven in te blazen.

Een sterke inzet voor rechtvaardige en eerlijke fiscaliteit

Binnen de regering zien Les Engagés erop toe dat elke ingevoerde maatregel niet alleen past bij de uitdagingen van deze tijd, maar ook bijdraagt aan solidariteit en sociale vooruitgang. Door deze hervormingen na te streven, willen we van fiscaliteit een middel maken om burgers te emanciperen en een rechtvaardigere, inclusievere samenleving te bevorderen, waarin elke Waal met vertrouwen aan zijn toekomst kan bouwen.

Hervorming van registratierechten om toegang tot huisvesting te vergemakkelijken

Een van de belangrijkste maatregelen is de verlaging van de registratierechten naar 3% voor de aankoop van een eigen en enige woning, ter vervanging van het huidige tarief van 12,5%. Deze maatregel, die op 1 januari 2025 van kracht wordt, speelt in op de dringende behoeften van jonge volwassenen en gezinnen die eigenaar willen worden. Les Engagés ondersteunen een beleid dat toegang tot eigendom bevordert als hefboom voor economische en sociale stabiliteit, wat de Belgische gehechtheid aan “de baksteen in de maag” symboliseert.

Om deze maatregel aan te passen aan de realiteit van het leven, kunnen huidige huiseigenaren ook profiteren van dit verlaagde tarief, op voorwaarde dat zij hun vorige woning binnen drie jaar verkopen. Dit initiatief markeert een verschuiving naar een inclusiever en flexibeler belastingsysteem dat aan concrete verwachtingen voldoet.

Vereenvoudiging en modernisering van bestaande systemen

Les Engagés heeft zich ertoe verbonden de fiscaliteit transparanter te maken door verouderde of oneerlijke systemen af te schaffen, zoals de vrijstelling voor starters, de woonbonus en het verlaagde tarief voor bescheiden woningen. Deze focus op directe toegang tot eigendom sluit aan bij de behoeften van

huishoudens en is een prioriteit voor onze beweging.

Erf- en schenkbelastingen: versterking van fiscale rechtvaardigheid

We hebben ook gewerkt aan een hervorming van de erf- en schenkbelastingen, die vaak als een “doodstaks” worden beschouwd. Deze belastingen zijn verouderd en onrechtvaardig. De maximale tarieven worden tegen 2028 gehalveerd om de fiscale last voor burgers te verlichten en beter rekening te houden met de diversiteit van familiale en emotionele banden. Zo dalen de tarieven van 30% naar 15% voor rechtstreekse erfgenamen en echtgenoten, met soortgelijke verlagingen voor neven en andere categorieën.

Deze hervorming zal zorgen voor een betere overdracht van vermogen, eigendomsschenkingen aanmoedigen en herinvesteringen in de regionale economie stimuleren. Voor Les Engagés gaat het erom een menselijker belastingsysteem te creëren dat inspeelt op de reële behoeften van burgers, terwijl de controle wordt gemoderniseerd en grootschalige fiscale fraude wordt aangepakt.



De MR steunt volledig het huidige werk van formateur Bart De Wever. Sinds het begin van de besprekingen heeft de MR via haar vertegenwoordigers aan de onderhandelingstafel zich duidelijk en constructief opgesteld om ons land de nodige hervormingen te laten doorvoeren, zowel op sociaal-economisch gebied als op het vlak van veiligheid, justitie en gezondheid.

Het is essentieel om zo snel mogelijk een regering te vormen. De begrotingsnood is urgent, en we kunnen niet langer wachten.

In dit kader moet de opstelling van de begroting rekening houden met de strijd tegen het verspillen van overheidsgeld. Dit mag niet ten koste gaan van degenen die werken, sparen en investeren, zeker niet in een van de meest belaste landen ter wereld.

Ten slotte is het cruciaal om de concurrentiekracht van onze bedrijven, en in het bijzonder van onze kmo's, te ondersteunen gezien de komende periode. Ondernemerschap is de motor van onze economie.

We moeten een gunstiger klimaat creëren voor ondernemerschap om ons land te ontwikkelen en bij te dragen aan de Europese autonomie, terwijl Duitsland en Frankrijk met grote problemen kampen.

ALGEMENE VERGADERING-NCK

Wanneer? 27 maart 2025

Wij hebben het genoeg van u uit te nodigen voor onze jaarlijkse Algemene Vergadering, een belangrijk moment om samen ideeën uit te wisselen, te bespreken en de belangrijkste richtingen voor onze organisatie voor het komende jaar te bepalen. Tijdens deze editie kiezen we ook een nieuwe voorzitter!

Agenda

17u30 :	Onthaal
18u :	Statutaire Algemene Vergadering met statutaire verkiezingen.
19u30 :	Walking dinner
20:30 :	Eind

NCK: INFORMATIE EN FEITEN.

- Vierde vakbondsalternatief dat sinds 1966 specifiek de belangen behartigt van kaderleden.
- De NCK is een onafhankelijke belangenvereniging.
- De NCK helpt zijn leden: per jaar +/- 1000 individuele tussenkomsten en +/- 200 interventies op collectief niveau.
- Geeft een stem aan zijn leden.

DOELSTELLINGEN VAN DE NCK.

- Ijvert voor werkbaar werk, ook voor kaderleden.
- NCK is de enige die kaderleden verdedigt tegen fiscale en parafiscale discriminatie.
- Belangenbehartiging in een humanitair verband zonder politieke partijen.
- Vecht als wettelijk erkende vereniging om op alle niveaus van sociaal overleg aanwezig te zijn.
- Verdedigt de belangen van kaderleden op Europees niveau via de CEC European Managers vereniging.
- Verhoging wettelijk pensioen en andere uitkeringen in functie van de reële bijdragen van kaderleden.

DIENSTEN VAN DE NCK.

- **Individuele juridische bijstand en advies.**
 - Afsluiten van contracten
 - Clausule van niet-mededinging
 - Verandering van functie of locatie
 - (aanvullend) Pensioenplan
 - Functioneringsevaluatie
 - Opzegging en outplacement
 - Bedrijfswagenpolis
 - Herstructurering
- **Collectieve diensten van NCK.**
 - Organiseren van een kadervereniging
 - Reorganisatie van de onderneming
 - Analyseren van collectieve arbeidsovereenkomsten
 - Sluiting of verkoop van het bedrijf
- **Vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingsraad.**
- **Ondersteuning bij de sociale verkiezingen.**



NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL

Lambermontlaan 171 bus 4
1030 Brussel

Voorzitter:
Pierre Pirson

Ondervoorzitters:
Johan Criel (NL)
Koen Grégoir (NL)
Muriel Wery (FR)

JURIDISCHE DIENST

Nikolaas Van Steenkiste (N)
Frédéric Baudoux (F)

NATIONAAL SECRETARIAAT

Mariem Guerroum (F)
Bas Pauwels (N)
Tel.: 02/420.43.34.
Fax: 02/420.46.04.
E-mail: info@cnc-nck.be
Website: www.cnc-nck.be
Bankrekeningnr: BE05 2100 6830 0075

V.U.: Pierre Pirson, Lambermontlaan 171 bus 4, 1030 Brussel

JAARLIJKSE BIJDRAGE (€)	Bankoverschrijving		Domiciliëring	
	jaarlijks	jaarlijks	jaarlijks	maandelijks
Actieve leden	145	135		11,5
Jonger dan 30 jaar	72	60		5,50
Gepensioneerden	61	50		4,00
Werklozen met uitkering, langdurig zieken	72	60		5,50
Echtparen	165	150		13,50

Hebben meegewerkt aan dit nummer:

Pierre Pirson, Roland Glibert, Bas Pauwels, Philippe Gouat, Nikolaas Van Steenkiste, Frédéric Baudoux, Pierre Ykman

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.

