

Kader

- 8** Goed leiding geven is niet eenvoudig
- 10** Tien weetjes over re-integratie
- 14** Vakbondswerk is democratie op de werkvloer

ACV-magazine voor kaderleden, kenniswerkers en leidinggevenden | **NUMMER 171** | Verschijnt driemaandelijks | JULI - AUG - SEPT 2018

**Pensioen moet meer zijn dan
een appeltje voor de dorst**



In dit nummer



04 HPENSIOEN MOET MEER ZIJN DAN APPELTJE VOOR DE DORST

Sinds enige tijd zijn alle beschikbare gegevens over het wettelijk en aanvullend pensioen gebundeld op mypension.be. Onder het motto 'meten is weten' analyseerde Steven Janssen van Sigedis de cijfers. Voor Kader licht hij de stand van uw pensioen toe.



07 TIEN BELANGRIJKE WEETJES OVER RE-INTEGRATIE

Enkele maanden geleden trad een nieuwe wettelijke procedure in voege voor wie terug aan de slag gaat na langdurige ziekte. De procedure zorgt voor nogal wat misverstanden en problemen. Daarom zetten we 10 belangrijke weetjes op een rij.



08 INVESTEREN IN LEIDINGGEVENDEN IS EEN SLEUTEL TOT SUCCES

De Zweedse kadervakbond Unionen Chef telt 100.000 leden. ACV Kader nodigde topman Robert Boronkay uit op een rondetafelbijeenkomst over 'leiding geven'. "Uit onderzoek blijkt dat de belangrijkste reden waarom mensen van job veranderen niet het loon is, maar wel de leidinggevende. Investeren in goede leidinggevenden is dus goud waard."



11 VAKBONDSWERK IS DE VERTALING VAN DEMOCRATIE OP DE WERKVLOER

Onder het motto 'Samen voor meer' houdt de LBC-NVK volgend jaar een congres. De slogan omvat veel. Niet in het minst democratie. Als vakbond willen we meer democratie. Kader vroeg drie kadermilitanten hoe ze democratie ook op de werkvloer waarmaken.



14 INTELLECTUELE RECHTEN VERDIENEN BETERE BESCHERMING

Steeds meer krijgen creatieve bedrijven te maken met namaak, piraterij en oneigenlijk gebruik. Om de strijd succesvol aan te pakken, werkt de Europese Commissie, samen met de sociale partners, aan een Europees actieplan.



16 HOE ZIT HET MET JE LOON?

Laten we er geen doekjes omwinden. Een mooi loon is en blijft één van de belangrijkste drijfveren voor werknemers. Maar wat is een mooi loon? En word jij behoorlijk betaald voor je prestaties? ACV-Kader geeft je graag salarisadvies.

Digitale nieuwsbrief

Ons team maakt werk van een sterke communicatie met kaderleden, leidinggevenden en kenniswerkers. Tussen het verschijnen van twee Kadernieuwsbrieven door, ontvang je een digitale nieuwsbrief met actuele informatie. Ontvang je de digitale nieuwsbrief nog niet? Bezorg ons je e-mailadres op kader@acv-csc.be. De digitale versie vervangt niet het Kadernieuwsbrief.



Colofon

ACV Kader is het kadernetwerk van het ACV. De kaderwerking is gegroeid uit de LBC-NVK, maar richt zich sinds 2018 ook tot kaderleden, leidinggevenden en kenniswerkers die aangesloten zijn bij ACV BIE. Deze uitgave verschijnt vier maal per jaar en wordt verstuurd naar alle leden.

VORMGEVING www.x-oc.com

HOOFDREDACTIE Sandra Vercammen, Jan De Paepe

EINDREDACTIE Jan Deceunynck

DRUKKERIJ Artoos Communicatiegroep

VU Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

NATIONAAL

NATIONAAL SECRETARIS NVK

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37 - fax 03 220 89 83

NVK SECRETARIS

Jan De Paepe
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 19 - fax 03 220 89 83

DAGELIJKS BESTUUR NVK

Marnix Aerssens
Monique Vanwallegem
Dirk De Cuyper
Veerle Vanpoucke
Jelle Vercoutere

REGIONAAL

LBC-NVK AALST

Kris De Block
Hopmarkt 45, 9300 Aalst
tel 053 73 45 24 - fax 03 220 88 01

LBC-NVK ANTWERPEN

Karin Schaeerlaekens
Nationalestraat 111-113, 2000 Antwerpen
tel 03 222 70 15 - fax 03 220 88 02

LBC-NVK BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Ben Bellekens
Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
tel 02 557 86 56 - fax 03 220 88 05

LBC-NVK BRUGGE-OOSTENDE

Erik Somers
Kan Dr L Colensstraat 7, 8400 Oostende
tel 050 44 41 64 - fax 03 220 88 04

LBC-NVK GENT-EEKLO-ZELZATE

Swat Clerinx
Poel 7, 9000 Gent
tel 09 265 43 15 - fax 03 220 88 08

LBC-NVK HASSELT

Koen De Punder
Mgr Broekxplein 6, 3500 Hasselt
tel 011 29 09 83 - fax 03 220 88 09

LBC-NVK KEMPEN

Peggy Schuermans
Korte Begijnenstraat, 2300 Turnhout
tel 014 44 61 55 - fax 03 220 88 20

LBC-NVK KORTRIJK-IEPER-ROESELARE

Gino Dupont
Pres Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk
tel 056 23 55 63 - fax 03 220 88 12

LBC-NVK LEUVEN

Luc De Lentacker
Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
tel 016 21 94 33 - fax 03 220 88 13

LBC-NVK MECHELEN

Magali Verhaegen
Onder den Toren 5, 2800 Mechelen
tel 015 71 85 07 - fax 03 220 88 14

LBC-NVK WAAS & DENDER

David Wytinck
H Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
tel 03 765 23 80 - fax 03 220 88 19

VOORWOORD

Van NVK naar ACV Kader



De alerte lezer merkte onderaan de cover van de vorige editie een ander logo: ACV Kader. Dit is één van de noodzakelijke stappen om de toekomst beter tegemoet te treden. Geen evidente aanpassing, maar wel doordacht.

De kaderwerking is gegroeid uit de LBC-NVK waar kaderleden altijd de ruimte hebben gekregen én genomen om vanuit hun ervaringen bij te dragen tot wat de vakbond vandaag is. Voor deze rijke geschiedenis zijn we LBC-NVK bijzonder dankbaar. We zijn fier op de organisatie die ons vertrouwen gaf, ons deze kansen gaf en nog steeds geeft.

Sinds 1 januari 2018 richten we ons ook tot kaderleden aangesloten bij ACV BIE. Samen kiezen we bewust te investeren in kaderpersoneel, leidinggevend en hooggeschoold met een hernieuwde zoektocht naar dienstverlening, sociaal overleg en vakbondswerk op maat van deze groepen.

Met ACV Kader, het kadernetwerk van het ACV bouwen we overtuigd verder aan een werkcultuur van dialoog en sociaal overleg door en voor kaderpersoneel: Over gezonde arbeidstijdflexibiliteit, evenwichtige combinatie arbeid en vrije tijd, billijke en transparante verloning, leefbare werkdruk, de specifieke rol van de leidinggevende, thema's waarrond we verdieping en uitwisseling organiseren om het collectief overleg te stofferen.

We erkennen de bijzondere werksituatie en de specifieke behoeften van kaderpersoneel. Daarom ook de focus op persoonlijke advisering, deskundige coaching en een divers aanbod aan netwerkgelegenheden rond pertinente kaderissues.

Sinds november hebben we trouwens twee bevestigingen achter de rug waarin we peilden naar de ervaringen van kaderpersoneel rond kwaliteitsvol werk. In ongeveer 25 bedrijven gingen kadervertegenwoordigers aan de slag om collega's naar hun beleving te vragen: 740 kaderleden uit 11 ondernemingen deden hun zeg over deconnectie en recent tekenden nog eens 250 leidinggevend en uit 15 bedrijven in op een bevestiging rond hun specifieke werksituatie.

Je zal bij ACV Kader hierover geen veralgemeningen, gewichtige statements of grote waarheden vinden. We zetten wel in op degelijke methodieken om met kaderpersoneel in gesprek te gaan en hen te betrekken bij de issues op de werkplek die individueel en collectief kunnen opgepakt worden..

De resultaten van de bevestigingen waren de basis voor rondetafelgesprekken met kadermilitanten. Samen met externe experts, academici en kadervertegenwoordigers verrijkten we theoretische beschouwingen met doorleefde ervaringen vanuit diverse sectoren. In dit nummer gaan we in op de ronde tafel over leidinggeven.

Het materiaal uit de voorbije rondetafels kan je consulteren op www.kadervakbond.be. Om het gesprek met je collega's op de werkvloer te stimuleren en het sociaal overleg te stofferen. Maak er gebruik van.

Sandra Vercammen
Nationaal Secretaris NVK

MET ZIJN ALLEN SAMEN BESTEDEN WE STEEDS MEER AAN PENSIOEN

Pensioen moet meer zijn dan een appeltje voor de dorst

JAN DE PAEPE



Sinds enkele jaren zijn alle beschikbare gegevens over het wettelijk en aanvullend pensioen te consulteren op mypension.be. Dit digitale huzarenstukje brengt een massa gegevens samen en biedt de individuele burger een gepersonaliseerd beeld van het verwachte pensioenbedrag. De ruime beschikbaarheid van data laat ook toe om analyses te maken en trends te volgen. Dit 'meten en weten' is van onschatbare waarde voor de samenleving als geheel. We trokken voor een gesprek naar Steven Janssen, algemeen directeur van SIGEDIS (Sociale Individuele Gegevens - Données Individuelles Sociales).

HOCKEY STICK

Kader: Het aanvullend pensioen wordt beschouwd als een geïndividualiseerd loonvoordeel. Levert het beschikbare cijfermateriaal nu ook een beeld op van de verdeling van het aanvullend pensioen over de gehele bevolking?

Steven Janssen: Sigedis stockeert de loopbaangegevens van alle burgers in openbare dienst en de privésector, en alle aanvullende pensioengegevens. Op basis daarvan kunnen wij inderdaad een beeld opmaken, bijvoorbeeld van de aanvullende pensioenen. Dat beeld is er een van een 'hockey stick': voor pakweg 90% van de bevolking loopt de lijn zeer vlak en voor het laatste deciel doet er zich een plotse en sterke stijging voor. Dat is een eerste vaststelling. De vraag of het aanvullend pensioen een bijdrage levert tot de levensstandaard zal dus voor elke persoon een ander antwoord opleveren.

PLAFONDS IN DE SOCIALE ZEKERHEID

Kader: De doelgroep van ACV Kader bestaat uit langer opgeleide en leidinggevende werknemers. Vandaag voldoen 25 à 30% van de werknemers aan dit profiel. Dit is dus ruimer dan die 10%. Een ruim aanvullend pensioen is dus niet voor alle kaderleden weg gelegd?

Steven Janssen: De cijfers zijn wat ze zijn. Om nog een beter idee te krijgen van de bijdrage in het maandelijks inkomen, kunnen we de totale kapitalen omzetten in een theoretische rente, een maandinkomen als het ware, en dan blijkt het aanvullend pensioen enkel voor een beperkte groep echt een hoog inkomen te zijn. Voor de overgrote meerderheid van de werknemers gaat het eerder om een beperkte aanvulling.

“Voor de overgrote meerderheid van de werknemers is het aanvullend pensioen een eerder beperkte aanvulling.”

Individueel kan een aanvullend pensioen niettemin een aantrekkelijke investering lijken. Omwille van de plafonds in de sociale zekerheid betalen veel kaderleden bijdragen op hun volledig loon, terwijl het wettelijk pensioen berekend wordt op het geplafon-

neerd bedrag. België heeft een vrij egalitaire inkomensstructuur maar toch heeft pakweg twintig procent van de werknemers een loon boven dit plafond. Dit kan voor die mensen een drijfveer zijn om naar alternatieven uit te kijken. Bovendien wordt het aanvullend pensioenstelsel ook fiscaal gestimuleerd. Volgens sommige schattingen is de grootteorde van die stimulus tussen 3 en 4 miljard euro. De verdeling daarvan volgt grosso modo de verdeling van de resulterende pensioenen en zo wordt iets wat individueel een gemakkelijke vraag is, maatschappelijk toch weer een complexere kwestie.

Kader: Door de toenemende mobiliteit veranderen veel kaderleden tijdens hun loopbaan van job. Is het technisch mogelijk om al de gegevens te verzamelen – wetende dat die zich zowel in een fonds als in een verzekeringsmaatschappij kunnen bevinden? En dan zijn er nog de verschillende keuzemogelijkheden in de dekking (overlijden, leven)...

Steven Janssens: Er is al veel gerealiseerd. Voor nagenoeg 99,99% van de rekeningen weten we exact over wie het gaat en kunnen we de werknemer zelf (via mypension.be), maar ook de verzekeraar of het fonds, informeren wanneer er moet uitbetaald worden. Voor de overlijdensdekkingen stelt zich wel nog het probleem dat het niet altijd duidelijk is wie de begunstigden of rechthebbenden zijn. Dat zijn vaak de naaste familieleden of erfgenamen, maar niet altijd. Hoe dan ook is er voor betaald en moet er dus een uitbetaling volgen en dus zoeken we naar manieren om dat op te lossen. De verplichte uitbetaling van het aanvullend pensioen voor wie op wettelijk pensioen gaat (sinds de wet van 2015) is op het terrein soms nog een moeilijk punt. Sommige werknemers willen die betaling niet en willen de belegging verder laten lopen. Maar de wet is duidelijk en dus is dit vooral een vraag naar een betere communicatie door alle betrokken spelers.

PUNTENSISTEEM

Kader: In het nieuwe pensioenbeleid is veel discussie over het puntensysteem. Wat is uw mening hierover?

Steven Janssen: Het puntensysteem wordt vaak gezien als een individualisering van de opbouw van pensioenrechten. Maar de huidige 'individuele rekening' die wij al bijhouden sinds de jaren '60 en die loon en arbeidstijd bevat maar ook ziekteperiodes, werkloosheid, enz. verschilt daar niet zo veel van. De echte discussie die momenteel rond de invoering van een puntenstelsel wordt gevoerd, gaat dan ook hoofdzakelijk over de waarde die je toekent aan die punten, het moment waarop je dat doet (meteen of pas vlak voor het pensioen) en de factoren die die waarde positief of negatief kunnen beïnvloeden (zoals de levensverwachting en de economische toestand). Waar de eventuele individualisering wel weer komt kijken, is bij de vraag hoeveel correcties je gaat inbouwen. Ga je in het bepalen van het pensioen

gewoon de rekening opmaken van wat er allemaal in iemands leven is gebeurd, zonder meer – dat zou een zuivere individualisering zijn – of ga je corrigerend of compenseerend optreden voor bepaalde gebeurtenissen, zoals ziekte of kinderopvang. De kernvraag is of je als samenleving een ondersteunende rol wil spelen bij dergelijke levensgebeurtenissen of niet. Nu gebeurt dat met gelijkstellingen, maar je zou dat in theorie ook kunnen doen met extra punten. Los van individuele levensgebeurtenissen, zijn er ook maatschappelijke problemen die doorwerken in het pensioen. Een voorbeeld dat dit goed weergeeft, is de genderongelijkheid. De inkomenskloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nu ruim 20 procent in termen van brutoloon. Als men corrigeert voor werkelijk gepresteerde arbeidsduur dan bedraagt de loonkloof nog 7 à 8 procent. Dat gaat dan over actuele lonen. Pensioenen hebben echter een heel lang geheugen en dragen de gevolgen van veel grotere discriminaties uit het verleden lang met zich mee. In het wettelijk pensioen zal dat deels doorwerken maar ook deels gecompenseerd worden (door gelijkstellingen en minimumbeschermingen). Maar in het aanvullend pensioen zijn de verschillen veel groter: het aantal aanvullende pensioenplannen ligt bij mannen (60%) hoger dan bij vrouwen (40%) en als de bedragen meegenomen worden dan is het verschil nog ruimer (74% van de reserves gaan naar mannen tegenover 26% naar vrouwen). De mediane man heeft drie keer zo veel als de mediane vrouw.

“Aanvullende pensioenen versterken de genderkloof. De mediane man heeft drie keer zo veel als de mediane vrouw.”

Een deel van de verklaring kan zijn dat aanvullende pensioenen geen noemenswaardige correctiemechanismen hebben zoals in het wettelijk stelsel.

HET PENSIOENPLAFOND

Het wettelijk pensioen wordt in 2018 berekend op een geplafonneerd inkomen van 55.657,47 euro. Dit betekent dat wie meer verdient een sociale zekerheidsbijdrage betaalt op het volledig loon, maar een pensioen krijgt op basis van dat geplafonneerd bedrag.

De maatregel, die het verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid doorbreekt, werd in de jaren '90 van de vorige eeuw ingevoerd als bezuinigingsmaatregel. Voor veel kaderleden is het loon hoger dan dit plafond. Dit betekent dat hun wettelijk pensioen een serieuze terugval van hun netto inkomen is. De pensioenuitkering, die oorspronkelijk bedoeld was om het inkomensverlies na de werkende jaren op te vangen, verglijdt meer en meer naar een minimum, een basisuitkering. De negatieve gevolgen laten zich voelen voor zowel wie onderaan als wie boven aan de loonladder staat omdat lagere uitkeringen de armoede doen toenemen.

Het ACV ijvert voor het behoud van de collectieve en solidaire verzekering die een fatsoenlijk vervangingsinkomen verzekert in geval van ziekte, werkloosheid of pensioen.

NOG OP DE AGENDA: OVERZEESE SOCIALE ZEKERHEID EN PRIVACY

Kader: Wie langdurig in het buitenland werkt is aangewezen op de Belgische overzeese sociale zekerheid. Ook daar doen zich problemen voor met de pensioenen.

Steven Janssens: Momenteel zijn deze loopbaangegevens niet opgenomen in de loopbaandatabank en niet in het loopbaanoverzicht. We hebben plannen om dit te integreren in de globale loopbaandatabank, maar zo ver is het nog niet.

Kader: Waar zitten nog moeilijkheden die moeten uitgeklaard worden?

Steven Janssens: Met één miljoen bezoekers per jaar is het digitaliseren ontegensprekelijk een succes. Maar toch doen er zich toch nog een aantal vraagstukken voor. Wat de toegang tot de databanken betreft, kijken we uit naar een oplossing voor grensarbeiders en niet-Belgen in het algemeen. Ook de integratie met buitenlandse pensioeninformatie willen we nog realiseren. We proberen dit momenteel van de grond te krijgen met een aantal landen, en met hulp van de Europese Commissie.

Ook rond het huwelijksvermogensrecht en de privacy stellen zich toch nog enkele vragen. Aanvullend pensioen is immers loon, en zoals alle loon is dat bij gehuwde partners gemeenschappelijk. Partners hebben dan ook het recht om te weten of er een stuk aanvullend pensioen in het gemeenschappelijke vermogen zit. Maar mypension.be laat niet toe dat de ene partner kan inloggen in het dossier van de andere. Dus zoeken we een andere oplossing. Maar het is voor alle duidelijkheid, vb. bij echtscheiding, niet aan Sigedis om uit te maken wie recht heeft op hoeveel.

COMMUNICERENDE VATEN

Kader: Momenteel gaat het pensioendebat alleen over de eerste pijler. De vakbonden willen een sterke eerste pijler voor iedereen. Kan je dit debat los zien van het aanvullend pensioen?

Steven Janssens: Maatschappelijk is dat één geheel, macro-economisch is dat één groot communicerend vat. Het is enigszins contradictoair dat we zeggen dat we moeten besparen op (wettelijke) pensioenen en tegelijk vinden dat er meer geld moet gaan naar (aanvullende) pensioenen. Dat gaat immers om dezelfde euro's van werknemers en werkgevers. De kernvragen moeten zijn – in volgorde – welke pensioenen willen we, willen we daar voor betalen en, zo ja, welke is de beste techniek om met het beschikbare geld die pensioenen te realiseren.

“Welke pensioenen willen we? Willen we daarvoor betalen? En wat is de beste techniek om die pensioenen te realiseren?”

De vraag of dat eerste, tweede of derde pijler moet zijn, is dus pas van derde orde, al heb ik de indruk dat veel debatten juist met dit laatste punt beginnen. Al is dat nu ook niet neutraal voor een concreet individu; zie de ongelijke algemene verdeling van aanvullend pensioen, zie de verschillen tussen man en vrouw. Sommige oplossingen leiden blijkbaar meer tot een Mattheus-effect dan andere.

Terug in het zadel

TIEN BELANGRIJKE WEETJES OVER RE-INTEGRATIE

Sinds enkele maanden is er een nieuwe wettelijke procedure voor wie terug aan de slag gaat na langdurige ziekte. De procedure zorgt voor nogal wat misverstanden en problemen, merken de juridische medewerkers op de ACV-secretariaten. Vooral de procedures bij de arbeidsgeneesheer die moet oordelen of je tijdens je ziekte aan de slag kan in eventueel aangepast werk, roept veel vragen op. Daarom zetten we 10 belangrijke weetjes op een rij.



- 1** De beste weg is dat je als zieke zelf een discrete consultatie vraagt bij je arbeidsgeneesheer, dit heet 'een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting'. Met die arts kan je dan de mogelijkheden van een werkhervatting bespreken. Zo'n consultatie is gratis, moet je binnen de 10 werkdagen krijgen, mag niet gemeld worden aan de werkgever als je dat vraagt, en er kan geen nadelige beslissing tegen jou worden genomen. Dit is dus aan te raden! Loopt dat niet zoals het hoort, dan kunnen we optreden tegen die dienst. Meld het dan zeker via onderneming@acv-csc.be.
- 2** Als je wordt opgeroepen door de arbeidsgeneesheer op initiatief van je werkgever ben je bij ziekte niet verplicht om daarop in te gaan.
- 3** Je bent nooit verplicht om je arbeidsgeneesheer inzage te geven in je medisch dossier of hem/haar toe te laten met je behandelend arts contact te nemen, of hem stukken uit je dossier te bezorgen. Je hebt recht op medische privacy. De arbeidsgeneesheer heb je zelf niet gekozen. Je mag hem/haar die stukken geven als je dat vertrouwt en het nuttig is voor jouw belangen.
- 4** Het is de arbeidsgeneesheer die je moet uitnodigen voor een re-integratieprocedure, niet de werkgever.
- 5** Als je vreest dat het je werkgever enkel te doen is om een ontslag wegens medische overmacht te regelen, blijf je beter weg uit de re-integratieprocedure. Ga dan niet, en bezorg geen medische stukken.
- 6** In geen geval mag je arbeidsgeneesheer nagaan of de afwezigheid van een zieke werknemer gegrond is, dat staat met zoveel woorden in de wet. Het is de arbeidsgeneesheer verboden om aan controlegeneeskunde te doen. Ze horen onafhankelijk te zijn.
- 7** De arbeidsgeneesheer en zijn assisterend personeel zijn strikt gebonden door het beroepsgeheim wat betreft de inhoud van het medisch dossier.
- 8** Je werkgever heeft geen recht op inzage van je medisch dossier. Hij heeft enkel recht op de melding dat je ongeschikt bent of niet.
- 9** Een werkgever mag een controlearts sturen om je ongeschiktheid te controleren. Ook de controlearts mag aan de werkgever geen diagnose meedelen: die mag enkel melden of je volgens hem/haar op het moment van zijn bezoek al dan niet arbeidsgeschikt bent. Niet meer, niet minder.
- 10** De adviserend geneesheer van de mutualiteit beslist over je recht op zieke-uitkeringen op basis van je medisch dossier en je gezondheidstoestand of je al dan niet arbeidsgeschikt bent. Of je nu al of niet meewerkt met een arbeidsgeneesheer, hem al of niet bepaalde stukken bezorgde, aanwezig of afwezig was op een uitnodiging op vraag van je werkgever, speelt daarbij eigenlijk geen rol.

Lees meer op
www.teruginhetzadel.be

Investeren in leidinggeevenden is een sleutel tot succes

JAN DECEUNYNCK

Unionen Chef is de grootste Zweedse kadervakbond. De vakbond Unionen telt zowat 600.000 leden. De kaderafdeling 'Chef' is goed voor 100.000 daarvan. De kadervakbond wordt sinds 1 mei van dit jaar geleid door Robert Boronkay. Op het rondetafelgesprek dat ACV Kader in mei organiseerde over 'leiding geven' legde hij uit hoe Unionen Chef kadersyndicalisme in Zweden vorm geeft.

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waarmee Zweedse leidinggevenden geconfronteerd worden?

Werkstress is voor hen zeker een belangrijk thema. Teams worden steeds vaker afgebouwd, maar de taken blijven dezelfde – of nemen zelfs nog toe. De leidinggevenden zitten daardoor gewrongen tussen de ambities van het management en de noden van hun medewerkers. Steeds meer administratieve taken komen zo op het bureau van de teamleader terecht. Daarnaast is er de digitalisering. Dat is een zegen, maar ook een vloek. Een zegen omdat iedereen daardoor altijd en overal kan werken, wat wel een zekere flexibiliteit geeft. Maar ook een vloek omdat je daardoor als leidinggevende niet ziet hoe je teamleden zichzelf kapotwerken. Zelfs voor een heel bekommerde leidinggevende is het moeilijk om het overzicht te bewaren. Je medewerkers verdwijnen onder de radar. Je ziet wel hun resultaten, maar niet hoe ze het aanpakken of er zelfs aan bezwijken. Kenniswerkers en kaderleden werken graag en hard. Soms moet je ze daarom tegen zichzelf beschermen. Maar dat is moeilijk als je ze nauwelijks ziet. En je blijft hoe dan ook verantwoordelijk. Als leidinggevende mag je de verantwoordelijkheid nooit op jezelf afwentelen.

Wat kan de vakbond daaraan doen?

We moeten de wettelijke mogelijkheden gebruiken die er zijn. De werkgever is verantwoordelijk voor de mentale gezondheid op de werkplek. Stress, arbeidsorganisatie, mobbing, ... zijn thema's die aan bod moeten komen in het overleg. Het is onze taak om ook die zogenaamd zachte thema's op de agenda te zetten. De strijd voor mentale gezondheid is een win-win. Ook het bedrijf heeft baat bij gezonde werknemers. Voor bedrijven en aandeelhouders die enkel op de korte termijn focussen, is elke uitgave om werkstress of burn-out te vermijden een pure kost. Maar wie ook op de lange termijn durft of wil denken, beseft dat een gezonde en gemotiveerde personeelsgroep betere vooruitzichten biedt. Het kost misschien een personeelslid meer, maar die investering rendeert.

Unionen Chef is de vakbond voor 100.000 kaderleden. Nochtans zijn kaderleden voor vakbonden een moeilijk bereikbare groep. Hoe slagen jullie er toch in om hen te bereiken?

Een belangrijke reden is ongetwijfeld onze inkomensverzekering. Unionen betaalt een bijkomende werkloosheidsverzekering aan werklozen leden. Dat geeft zeker kaderleden een gevoel van veiligheid, want hoe hoger je loon, hoe groter het verschil met de wettelijke werkloosheidsvergoeding. Die verzekering kost ons veel geld, maar uiteindelijk ook weer niet zo heel veel, want kaderleden en leidinggevenden zijn in de praktijk zelden lang werkloos. Maar zeker zo belangrijk is dat we als vakbond onze leidinggevende leden begrijpen en ernstig nemen. We hebben gespecialiseerde medewerkers en vakbondssecretarissen die zich toespitsen op die specifieke doelgroep. Leidinggevenden en kaderleden hebben andere vragen en noden dan andere werknemers. Ze staan ook veel meer op hun individualiteit en willen persoonlijk en op maat geholpen worden. Daar maken wij een punt van. En na elk contact krijgen onze leden de kans om feedback te geven over hoe ze onze dienstverlening ervaren. Dat houdt ons scherp. Veel vragen krijgen we tegenwoordig bijvoorbeeld over concurrentiebedingen. Dat blijkt wel een issue. Daarover bestaat wel de nodige regelgeving, maar vaak worden in contracten clausules opgenomen die de wetgeving omzeilen. In de meeste gevallen kunnen we in overleg wel tot een akkoord komen met de werkgever. Maar in uitzonderlijke situaties wordt het een rechtszaak. Wat we alleszins merken is dat onze leden bijna altijd tevreden zijn over onze hulp. Zelfs al halen ze niet altijd of niet helemaal hun slag thuis. Dan nog appreciëren ze wel de moeite die we gedaan hebben. Dat heeft veel te maken met onze aanpak, denk ik. Onze leden merken dat ze worden geholpen door mensen die hun begrijpen en er voor hen zijn.

“We hebben nood aan sterke basisregels over salaris, arbeidstijd, vakantie, ... Maar er is op het terrein nu eenmaal veel diversiteit in jobs, noden en verwachtingen.”

Je spreekt over het belang van de individuele aanpak. Maar een vakbond heeft ook een collectieve, solidaire doelstelling. Hoe rijm je die?

Elk lid is per definitie solidair door zijn lidmaatschap. Door onze vele leden worden we gehoord in het collectieve debat. Dat is belangrijk, want we willen zo veel mogelijk collectief afspreken over goede lonen en arbeidsvoorwaarden. We hebben nood aan sterke basisregels over salaris, arbeidstijd, vakantie, ... Maar er is op het terrein nu eenmaal veel diversiteit in jobs, noden en verwachtingen. Dat maakt het collectieve werk moeilijk en creëert individuele vragen. Het gaat dan niet alleen om juridisch advies, maar ook zeker over opleiding of loopbaanplanning, ... Wij gaan voor een individuele aanpak in een collectief kader. Individuele vragen leiden op hun beurt ook weer naar collectieve thema's. Als een individueel probleem vaak voorkomt, moeten we er collectief iets aan doen. Als 33% van onze aangesloten kaderleden vindt dat ze te veel opgeslorpt worden door hun job, is dat een collectief probleem.



Robert Boronkay

Sluiten jullie cao's voor kaderleden?

Niet specifiek voor kaderleden, maar 90% van onze leden is wel gedekt door algemene cao's. Daarin staan soms wel specifieke afspraken over kaderleden of leidinggevendenden, die dan niet van toepassing zijn op andere personeelscategorieën.

Wat zijn de vragen waarmee leidinggevendenden bij jullie meest aankloppen?

Het populairst zijn onze cursussen. De cursus leidinggeven is een topper. Verder is er ook zeer veel interesse in onze netwerkinitiatieven. Onlangs hadden we een voormalige topvrouw van Microsoft die op verschillende plekken lezingen ging geven over digitale stress. Daar was heel veel interesse voor. Maar de netwerkinitiatieven zijn niet enkel populair omwille van de inhoud. Die moet natuurlijk ook in orde zijn en we

kieszen de thema's en sprekers zorgvuldig uit, maar we merken dat onze leden vooral ook behoefte hebben aan netwerking. Ontmoeting met andere kaderleden of leidinggevendenden vinden ze heel belangrijk. Voor ons is het ook belangrijk om dit soort initiatieven aan te bieden, want we merken dat we op die manier werken aan ledentrouw. Leden die gebruik maken van ons aanbod, blijven langer lid dan wie ons nooit nodig heeft. We zetten ook sterk in op digitalisering. Uiteraard is *face to face* contact altijd het beste, maar via digitale kanalen kunnen we veel meer volk bereiken en dus onze dienstverlening uitbreiden. Als we de dame van Microsoft bijvoorbeeld online kunnen laten vertellen over digitale stress, kunnen ook mensen in de uithoeken van Zweden de lezing ervaren. Het kost ons minder en bovendien kunnen onze leden de video's ook nog via sociale media delen, wat ons ook nog eens extra promo oplevert.

“Coaching vergt tijd, die er niet altijd is bij de leidinggevende.”

Je had het zojuist over de cursussen leidinggevendenden die jullie aanbieden. Hoe zien jullie dat?

Coachend leiderschap mag dan al langer ingeburgerd zijn in Zweden, het blijft een uitdaging. Het vergt training, training en nog eens training. Hoe je een team coacht, verschilt per situatie en persoon. Bovendien heeft een leidinggevende meestal te weinig tijd voor die coaching. Coaching vergt tijd, die er niet altijd is. Je moet immers niet alleen je team leiden, maar je moet ook nog een hoop andere dingen doen. In onze cursussen proberen we leidinggevendenden te leren hoe ze daar mee moeten omgaan. Maar ook op dat vlak willen we wijzen op de win-win voor bedrijven en aandeelhouders. Op de korte termijn is investeren in tijd voor leidinggevendenden een extra kost. Maar op lange termijn is het een meerwaarde. Uit onderzoek blijkt dat de belangrijkste reden waarom mensen van job veranderen niet het loon is, maar wel de leidinggevende. Een leidinggevende die tijd heeft om zijn medewerkers te coachen en hen kansen biedt om te evolueren, is dus goud waard voor het bedrijf. Goede leidinggevendenden zijn een sleutel tot een succesvolle onderneming.

“Vaak zien we bv. dat ondersteunende administratiediensten worden weggesaneerd of in anorectische vorm overblijft. Dat zorgt er uiteraard voor dat er onvoldoende tijd overblijft om te ‘leiden’.”

Zijn bedrijven daar altijd voldoende van overtuigd?

We moeten niet doemdenken. Er zijn zeker bedrijven die op dat vlak goed bezig zijn. Vaak willen ze wel, maar slagen ze er niet in om het ook waar te maken. Vaak zien we bv. dat ondersteunende administratiediensten worden weggesaneerd of in anorectische vorm overblijft. Dat zorgt er uiteraard voor dat er onvoldoende tijd overblijft om te 'leiden'. Maar het inzicht groeit. Goede leidinggevendenden zijn essentieel voor een bloeiende onderneming!

ACV-KADER ZOOMT IN OP DE KWALITEIT VAN WERK VOOR KADERLEDEN, HOGEROPGELEIDEN EN LEIDINGGEVENDEN.

Na een initiatief in het najaar van 2017 rond arbeidstijd, spitsten we onze aandacht het voorbije voorjaar toe op specifieke aandachtspunten voor leidinggevendenden. De bijeenkomst in mei werd voorafgegaan door een heel traject waarbij kadervertegenwoordigers de gelegenheid kregen om rond dit thema een digitale mini-bevraging bij hun collega's te organiseren. Op die manier bereikten we 250 leidinggevendenden in 15 verschillende ondernemingen.

De resultaten van deze bevraging waren de basis voor de intervisiedag. Waar halen zij hun energie uit? Welke impact hebben wijzigende verwachtingen? Welke ondersteuning krijgen of missen ze vanuit hun eigen directie? Wat maakt de job belastend, wat maakt de job verrijkend? Samen met academici en internationale syndicale experts zochten we naar antwoorden op de vragen waar leidinggevendenden mee worstelen.

Peggy De Prins, professor duurzaam personeelsbeleid aan de management school van de UA (UAMS), vertelde ons wat actuele tendensen in leiderschap zijn. Hoe kijken ondernemingen naar de rol van hun leidinggevendenden en welke competenties veronderstelt dit van de betrokkenen? Welke werkbaarheidsproblemen brengt dit met zich mee voor de leidinggevende werknemer? Tegelijkertijd benadrukte ze de impact van leidinggevendenden op de werkbaarheid van hun teamleden. De verantwoordelijkheid die hieruit voortvloeit, is vanzelfsprekend niet gering.

Robert Boronkay (lees het interview hiernaast) bracht in een inspirerend betoog het succesvolle verhaal van de Zweedse vakbond Unionen, die er in slaagt om ongeveer een derde van de managementpopulatie in dat land te werven voor de vakorganisatie.

Marc Van den broeck, coördinator van ons eigen Centrum Voor Loopbaanontwikkeling stelde de kwalitatieve dienstverlening voor die het loopbaancentrum vandaag al in de aanbieding heeft: individuele advisering, workshops rond leiderschapstijl, wandelcoaching: succesvolle sporen in ons lidmaatschapspakket, die het verdienen verder ontwikkeld en gepromoot te worden.

Conclusie: leidinggevendenden zijn werknemers die behoefte hebben aan ondersteuning en uitwisseling om op een optimale manier het hoofd te bieden aan de specifieke belasting die het gevolg is van hun rol. Tegelijkertijd zijn ze voor een vakbond van strategisch belang omwille van de immense impact die ze hebben op de kwaliteit van de jobs in de onderneming. Aan ons om als vakbond maximaal onze meerwaarde te realiseren én uit te dragen.

Vakbondswerk is de vertaling van democratie op de werkvloer

JAN DECEUNYNCK

Samen voor meer. Onder dat motto houdt de LBC-NVK volgend jaar een congres. De slogan omvat veel. Niet in het minst democratie. Als vakbond willen we meer democratie. Op de werkvloer vertalen we dat in meer inspraak van werknemers. “Zoals de raad van bestuur de vertegenwoordiger is van de aandeelhouders, zo is de vakbond de vertegenwoordiger van de werknemers. Ook wij zijn stakeholders van het bedrijf. Ook onze stem is relevant,” vat kadervertegenwoordiger Karel De Laet het samen.

Aan de interviewtafel zit niet alleen kadervertegenwoordiger Karel De Laet (Elia), maar naast hem ook zijn collega's Dominique Peirs (Europaziekenhuizen) en Marianne Eraets (Acerta). Van hen willen we horen hoe het zit met de democratie binnen hun onderneming. En met de behoefte daaraan bij kaderleden.



Kader: Hoe zit het met het democratisch gehalte binnen de ondernemingen waar jullie aan de slag zijn?



Marianne: Vandaag worden beslissingen nog vaak eenzijdig en top-down genomen zonder inspraak van medewerkers. En ik neem bewust de term ‘medewerkers’ in de mond aan om aan te geven dat inspraak en zich betrokken voelen enorm belangrijk zijn in een bedrijf. Een recent onderzoek heeft nog eens aangetoond dat wanneer medewerkers het gevoel hebben om erbij te horen dit ook directe positieve gevolgen heeft op de klantentevredenheid. Gelukkig zien we dus stilaan een nieuwe tendens die zich langzaam maar zeker uit in een verandertraject van overleg en communicatie.

sociaal overleg. Onze werkgever sluit automatisch en gratis elk nieuw kaderlid aan bij een organisatie die niet bij de vakbond hoort. Als vakbond gaan we anders om met problemen. Een ontslag, bijvoorbeeld, proberen wij te vermijden en te zoeken naar echte waardevolle alternatieven.

Kader: welke behoeften leven er bij het kaderpersoneel aan inspraak en betrokkenheid?

Dominique: Kaderleden hebben nood aan individuele informatie en ondersteuning. Met hun individuele vragen weten ze me te vinden.

Marianne: We willen uitdrukkelijk de kaart trekken van alle medewerkers. Jong en oud, kaders, kenniswerkers, front- of backoffice medewerkers, ... Want daarin schuilt de kracht. Net omdat voor ons alle medewerkers belangrijk zijn, staan we samen zo veel sterker.

Kader: Arbeiders, bedienden en kaderleden: één strijd?

Marianne: Ik pleit voor eenzelfde aanpak ongeacht werksituaties of functie: betrokkenheid en inspraak voor iedereen. De beleving verschilt slechts minimaal naargelang de positie in het bedrijf. Eigenlijk enkel voor het hoger management.

Dominique: Maar het is soms wel moeilijk om kaderthema's aan bod te krijgen in het grotere geheel van de werking, merk ik. Daarom is het goed dat iemand de bril van de kaderleden opzet en dat er een kaderwerking is die ons, militanten, ondersteunt.

Karel: Binnen Elia hebben we een aparte vakbondswerking met de kaderleden. Het cultuurverschil is soms te groot om alles samen te doen. Die specificiteit moeten we erkennen.

Kader: Hoe pakken jullie het aan om de kaderwerking zichtbaar te maken?

Karel: Sinds enkele jaren proberen we ons als ACV Kader beter op de kaart te zetten. We versturen regelmatig mailings naar kaderleden, waarin we objectief vertellen wat er voor kaderleden allemaal

speelt en bezig is. De mails zijn niet tegen de werkgever gericht. De werkgever staat ook altijd in kopie van de mails die we versturen. We houden het heel transparant. En dat werkt. De mails worden gelezen en gewaardeerd. Ook de uitslag bij de sociale verkiezingen gaf aan dat we goed bezig zijn. Vroeger leefde bij nogal wat kaderleden de perceptie dat de vakbond tegen hen was. Maar dat beeld hebben we kunnen ombuigen.

“Vroeger leefde bij nogal wat kaders de perceptie dat de vakbond tegen hen was. Maar dat beeld hebben we kunnen ombuigen.”

Marianne: We zetten onze realisaties nog onvoldoende in de schijnwerpers. We hebben al veel gerealiseerd. Via sociaal overleg hebben we zeer mooie en gedragen cao's kunnen afsluiten die anderen ons misschien benijden.

Kader: Met welke thema's proberen jullie kaderleden en werkgevers te overtuigen van het belang van sociaal overleg?

Marianne: Als vakbond moeten we blijven investeren in de werkzekerheid en het welzijn van onze medewerkers nu en in de toekomst. Wij focussen sterk op duurzame en zachtere thema's zoals burn-out, welzijn, thuiswerk, mobiliteit... Die thema's leven bij veel kaderleden.

Karel: Dat klopt. Die thema's winnen aan belang. Vroeger waren werkdruk en psychosociale belasting onbespreekbare thema's bij kaderleden. Maar dat is gekanteld. In ons bedrijf was er een enquête over de psychosociale belasting. Daaruit bleek er op een aantal diensten een probleem te bestaan. Onder onze druk is daar bijkomend personeel aangeworven. Maar het is helaas soms moeilijk om dat zichtbaar te maken bij het grote publiek. Er blijft hier zeker nog werk te doen.

Dominique: Het is een dubbel verhaal. Een thema als arbeidsduur of burn-out is heel belangrijk. Maar jongere kaderleden leggen de lat voor zichzelf vaak heel hoog. Ze zijn ervan overtuigd dat ze 70 uur



Karel: Inderdaad. Veel werkgevers proberen toch nog steeds kaderleden weg te houden van het formeel

per week moeten werken voor hun carrière. Je ziet ze zo op een burn-out afstevenden. En terwijl worden ouderen opzij geschoven door het management, omdat die jongere generatie veel meer de 'vernieuwing' belichaamt. Bedrijven zouden er baat bij hebben om de aanwezige kennis bij anciëns te benutten in plaats van jongeren in de richting van een burn-out te duwen. Maar dat is een moeilijk verhaal. Het is niet eenvoudig om jongeren bewust te maken van het belang van grenzen aan de arbeidsduur. We moeten niet enkel de werkgever, maar ook onze mensen overtuigen.

Jongeren willen vooral zelf het stuur in handen hebben: ze willen de toekomst en de uitdagingen zelf mee bepalen.

Marianne: Jongeren willen vooral zelf het stuur in handen hebben: ze willen de toekomst en de uitdagingen zelf mee bepalen. Vooral de jonge generatie durft dit ook bespreekbaar maken: ze pleiten voor deeltijds werk, thuiswerk, flexibele werkvormen, loopbaanplanning, de keuze voor een loonbeleid met loonruil en/of een cafetariaplan (goed omkaderd) en dit steeds in functie van hun persoonlijke behoeften van het moment.



Dominique: Het klopt dat jongeren meer dan onze generatie de eigen loopbaan wil sturen. Onlangs had ik een sollicitant met een duidelijke visie op zijn carrière. Hij liet me verstaan dat hij bij ons wilde werken zolang ons bedrijf in zijn

carrièreplan paste. Dat is een hele andere mentaliteit dan vroeger.

Kader: Hoe passen vakbondswerk en sociaal overleg in de visie van kaderpersoneel en jongeren?

Marianne: Vaak zien jongere kaderleden de mogelijkheden die vakbondswerk biedt niet voldoende. Het is aan ons om die meerwaarde aan te duiden. Er leeft nog steeds de indruk dat als je openlijk kiest voor de vakbond, je daarmee jouw promotiekansen ziet verdwijnen of minstens vervagen. Misschien vandaag niet helemaal een onterechte perceptie, maar het zou ook anders kunnen. Ik denk dan aan een soort 'kritische vriendschap', zoals het onlangs nog zo mooi werd benoemd in een persbericht. We moeten duidelijk maken dat we kiezen voor een partnershipmodel in plaats van een conflictmodel.

Dominique: Het is inderdaad heel belangrijk om aan die perceptie te werken. De vakbond is enkel gekend als iets negatiefs, omdat mensen niet weten wat die democratische mechanismen van het sociaal overleg voor hen betekenen of kunnen betekenen. Wat is een comité voor preventie? Wat doen we binnen de ondernemingsraad? Welke rol speelt een vakbondsafgevaardigde? Door individuele vragen van leden te bundelen en aan te kaarten in het collectief sociaal overleg, maken we hun werklevens een beetje makkelijker en aangenamer. Die vertaalslag zien ze niet altijd. Het is wel aan ons om hierover te communiceren en hen te betrekken in alle stappen van het sociaal overleg.

Karel: Werken aan een positiever beeld van vakbondswerk is inderdaad cruciaal. Wij zullen als kader-vakbond daarom nooit oproepen tot stakingen of erover communiceren. Staking wordt door onze collega's niet als valabel drukkmiddel gezien. Als de nood hoog is zullen we eventueel dreigen met stappen te zetten naar het paritair comité of naar de rechtbank. Maar zelfs dat moet een strikte uitzondering blijven. Wij kiezen voor overleg.

Marianne: Aankaarten dat bijvoorbeeld een ontslag onredelijk of misplaatst is moet kunnen. We ijveren voor een klimaat van constructief overleg, maar we gaan tegenspraak daarbij niet uit de weg.

Kader: Hoe kunnen we jongeren betrekken in het concreet maken van democratie op de werkvloer?

Marianne: De ideale hefboom is jongeren aantrekken in de directe kernwerking. Luisteren naar de stem van de jongeren in het bedrijf en respect tonen voor hun mening zet hen aan tot actieve participatie en tot het nemen van mooie en creatieve initiatieven.

Karel: Het is een moeilijke opdracht. Maar het werkt. Ik heb sinds kort een jongere vakbondscollega. Valérie is 40 jaar, vrouwelijk en Franstalig. Ze heeft dus een heel ander profiel dan ikzelf en is complementair aan mij. Ze bereikt daardoor collega's die ik zelf veel minder bereik.

Dominique: Misschien moeten we als vakbond ook veel meer inzetten op tools waarmee we jongeren over de streep halen. Ik denk bijvoorbeeld aan een handige app rond onze dienstverlening. Wellicht kunnen we op die manier beter jongeren bereiken.

Kader: Tot slot: hoe kunnen we als vakbond onze impact vergroten?

Karel: We moeten nog meer dan nu luisteren naar wat onze leden vinden. We moeten onze leden durven bevragen. Dat wordt sterk gewaardeerd, maar we doen het nog te weinig.

Dominique: Het is inderdaad heel belangrijk om mensen bij ons verhaal te betrekken en hen dat verhaal mee vorm laten geven. Zo creëren we een breder draagvlak voor werknemersambities.

Marianne: En we moeten soms zelf wat meer overtuigd zijn van onze kracht. Fier zijn op vakbondswerk. We moeten vertrouwen op de kracht van mensen en de sterkte van het getal: want samen zijn we sterk!

Intellectuele eigendom verdient betere bescherming

JAN DE PAEPE

Steeds meer krijgen bedrijven te maken met namaak, piraterij en oneigenlijk gebruik. Niet in het minst de digitalisering en globalisering leiden tot een forse toename daarvan. Iedereen is het er over eens dat deze moderne diefstal moeten bestreden worden. Maar dat blijkt in de praktijk niet eenvoudig. Om de strijd succesvol aan te pakken, werkt de Europese Commissie, samen met de sociale partners, aan een Europees actieplan.

BELEID BIJSTUREN

Tot nog toe is de Europese regelgeving beperkt tot niet meer dan tien pagina's in een Richtlijn uit 2004. Dit steekt schril af tegenover de uitgebreide wetgeving in de lidstaten. Om een versnippering in de rechtsregels te vermijden, werkt Europa aan een strikt wettelijk kader over de bescherming van de intellectuele rechten van uitvinders en creatievelingen. Met de regelgeving wil Europa de concurrentiepositie van creatieve bedrijven versterken. Ook werknemers die creatief aan de slag zijn, hebben baat bij een betere bescherming.

De overtuiging wint ook veld dat niet alles via juridische weg te regelen valt en dat er ook moet gewerkt worden aan de maatschappelijke context die het vervreemden van immaterieel eigendom als onfair erkent. Om die reden won de Europese Commissie eerder dit jaar het advies in van de Europese sociale partners in het EESC (Europees Economisch en Sociaal Comité). Ze vroeg niet alleen naar voorstellen om de handhavingsrichtlijn te verbeteren maar voegde er een concrete praktijktoets aan toe over een heel specifiek digitaliseringsvraagstuk zoals de 'standard essential patents (SEP)'.

TWEE GROEPEN INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN

Intellectuele eigendomsrechten kan men onderverdelen in twee hoofdcategorieën: de industriële eigendomsrechten enerzijds en de literaire en artistieke eigendomsrechten anderzijds. De eerste groep bestaat uit creaties die een economische rol spelen in ons productie- en distributieproces. Dit kan gaan om bepaalde innovaties zoals uitvindingen, geneesmiddelen, nieuwe plantenrassen of een nieuw design, die respectievelijk beschermd kunnen zijn door octrooien, kwekersrechten en tekeningen- en modellenrechten. Industriële eigendomsrechten kunnen ook slaan op onderscheidende tekens zoals merken en geografische aanduidingen. Dicht aanleunend bij deze sector zijn er handels- en vennootschapsnamen en domeinnamen – hoewel het

hier niet gaat om intellectuele rechten in de eigenlijke betekenis.

Literaire en artistieke eigendomsrechten slaan op auteursrechten en naburige rechten, met als voorwerp muziek, literaire werken, schilderijen, beeldhouwwerken, foto's, uitvoeringen, omroepuitzendingen, ... Op analoge wijze worden databanken, computerprogramma's en de topografieën van computerchips beschermd.

Het belangrijkste onderscheid tussen deze twee groepen van intellectuele rechten betreft de wijze waarop het recht ontstaat. De (meeste) industriële eigendomsrechten verkrijgt men pas na een formele (registratie)procedure, terwijl het auteursrecht en de daarmee verwante rechten automatisch – op het ogenblik van de creatie – ontstaan. Wie er meer wil over lezen kan terecht op <https://economie.fgov.be/nl/themas>.

FAIR, REDELIJK EN NIET-DISCRIMINEREND

Om digitale toepassingen als wifi, HDMI, bluetooth, 3G en apps te ontwikkelen moeten vaak verschillende patenten op elkaar afgestemd worden. In dat geval spreekt men van 'gestandaardiseerde' patenten die samen gaan om een groter geïntegreerd geheel te vormen. Vaak zijn in dat proces verschillende patenteigenaars betrokken en moeten onderlinge afspraken gemaakt worden zodat één eigenaar het geheel niet kan blokkeren. De digitaliserende (groe) economie is immers meer en meer afhankelijk van deze toepassingen.

Om dit concreet mogelijk te maken zijn er overlegstructuren die deze SEP's erkennen en beheren en vrij geven onder de vorm van een licentie. De impact van deze SEP-houders op de economie kan enorm zijn. Dat weten deze SEP-houders, want die zijn uit op het maken van zo veel mogelijk winst. De commissie wil het gebruik van die licenties koppelen aan principes die men de zogenaamde FRAND-voorwaarden noemt. FRAND is een Engelse afkorting voor 'Fair',

'Reasonable' and 'Non-Discriminatory' en bepaalt dat houders van SEP's niemand een licentie mogen weigeren.

Hiermee wil ze voorkomen dat patenteigenaars hun patenten tegen exorbitant hoge prijzen aanbieden en daardoor de geïntegreerde toepassing in nieuwe en innovatieve toepassingen hinderen. Aan de andere kant wordt aan ontwikkelaars van nieuwe digitale toepassingen de kans geboden om hun technologie als 'standaard' te laten erkennen. Dit zien die graag gebeuren want zo wordt hun technologie ruimer toegepast. De FRAND-voorwaarden bepalen het kader waarin het hele proces kan verlopen.

Het valt te betwijfelen of een EESC-advies volstaat om een direct oplossend kader te creëren voor de talloze rechtszaken die tussen IT-grootmachten als Apple, Motorola, Microsoft, Google en Samsung lopen. Op langere termijn zullen ook zij zich ook moeten realiseren dat economische macht en rechterlijke uitspraken vergankelijk zijn en dat goed functionerende gedragscodes en rechtsregels over een breed maatschappelijk draagvlak moeten beschikken.

OOK VOOR CREATIEVE WERKNEMERS

Dit maatschappelijk draagvlak komt maar tot stand als ieders rechten op een gebalanceerde wijze gevrijwaard worden: de ondernemingen, de overheid en de creatieve persoon die zich aan de bron bevindt van elke creatie. Het gaat hierbij om de vele onderzoekers, schrijvers, journalisten, kunstenaars ... die een faire vergoeding willen in ruil voor de overdracht van rechten die in de eerste plaats aan hen toekomen.

Het advies van het EESC pleit voor meer overleg over intellectuele eigendomsrechten. Er bestaan momenteel reeds enkele Europese instellingen die dat mogelijk kunnen maken zoals de EUIPO (European Union Intellectual Property Office) en de 'European Observatory on Infringements of Intellectual Property Rights'. Deze structuren zijn goed geplaatst om alle stakeholders in alle domeinen van het intellectueel eigendomsrecht samen te roepen en te organiseren op Europees niveau om met hen sectorale bindende afspraken te maken.

'Herenakkoord'

Ondernemer A heeft een heel speciale chip ontwikkeld die het mogelijk maakt om nog sneller op het net te surfen en wil dit graag patenteren. Er bestaan 'standaardbepalende organisaties' die van patenteigenaren vragen om hun patent beschikbaar te stellen als onderdeel van een 'standaard'. De eigenaren worden verzocht zich te houden aan de FRAND-voorwaarden.

Als fabrikant B deze chip ook in een product wil gebruiken, dan moet dat volgens de FRAND-voorwaarden mogelijk zijn. Om hiervoor te zorgen, worden de voorwaarden van het gebruik van de chip, vastgelegd in een soort 'herenakkoord': een FRAND-patent. Fabrikant A mag andere partijen dus geen licentie weigeren, sterker nog, ze zijn verplicht om de octrooien te licentiëren op eerlijke, redelijke, en niet-discriminerende voorwaarden aan fabrikant B.

In de praktijk is misbruik van FRAND aan de orde van de dag en blijft het juridisch getouwtrek tussen de IT grootmachten duren. Vandaar dat de Commissie wil dat de FRAND afspraken meer zijn dan vage afspraken en dat het bindend karakter versterkt wordt.





Salarisadvies via ACV Kader

Wil je weten of je fair betaald wordt voor je prestaties? Dan ben je bij ACV-Kader aan het juiste adres. Onze specialisten staan klaar om je te adviseren over je salaris.

Een mooi loon is en blijft één van de belangrijkste drijfveren voor werknemers. Maar wat is een mooi loon? Dat is uiteraard voor een deel subjectief. Ieder kan voor zichzelf uitmaken of de beloning voor zijn of haar prestaties voldoet. Maar het is ook deels te objectiveren.

Kaderfuncties en -lonen zijn doorgaans niet terug te vinden in barema's of loontabellen. Maar toch zijn er

een aantal parameters en variabelen die een loonvergelijking mogelijk maken.

ACV-Kader heeft zich een weg gebaand in de wereld van de kaderlonen. Wil je weten wat jij en je functie waard zijn? Dan bezorgen wij je graag een richtinggevend en marktconform advies over de hoogte van je salaris. Dat is niet in het minst van belang als je van job verandert en met je nieuwe werkgever wil onderhandelen over je loon en andere aanvullende voordelen. Maar ook in gesprekken met je huidige werkgever kan het uiteraard goed zijn om te weten wat je waard bent.

LBC-NVK
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

Tijdschrift
toegelaten gesloten
verpakking
Antwerpen X

België - Belgique
PB - PP
Antwerpen X

Alle info over ons salarisadvies vind je op www.salarisadvies.be
Aarzel niet om ons te contacteren!