

ABVV

SOCIAAL- ECONOMISCHE BAROMETER 2024



Inhoudstafel

	INLEIDING	5
1	KOOPKRACHT VS. WINSTEN	6
	Inflatie stabiliseert – geen sprake van loon-prijsspiraal	7
	Stabiele koopkracht ondersteunt de Belgische economie	8
	Structureel probleem in de Belgische verloning	10
	Waar is het geld dan naartoe?	11
	Onze loonkosten zijn niet te hoog	14
	Een nieuwe ongelijkheid op de arbeidsmarkt: alternatieve verloning	17
	De minimumlonen verdienen beter	20
	Loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt te traag gedicht	22
	Eisen	26
2	WERK	27
	Historisch hoge werkzaamheidsgraad	28
	Jobkwaliteit: een link leggen tussen werk en welzijn	31
	Migratie: betere integratie op de arbeidsmarkt is de uitdaging	34
	Professionele vorming: sleutel tot succes	36

Automatisering en artificiële intelligentie, kans of gevaar voor de arbeidsmarkt?	38
Krapte op de arbeidsmarkt: essentiële nuances	40
Financiële hefboomen om een baan te accepteren	42
Werkzoekenden lopen vaker armoederisico	46
Arbeidsduur ... een essentieel maatschappelijk vraagstuk	47
Wedloop om meer flexibiliteit van werknemers	51
Atypische werkuren	53
(On)vrijwillig deeltijds werk	54
Atypische vormen van werk verhogen armoederisico	57
Balans werk-privé	58
Welke invloed heeft verslechterend welzijn op het werk op de gezondheid van werknemers?	60
Werkgevers ontslaan vaker hun langdurige zieken dan ze weer in dienst te nemen	62
Structureel telewerk en haar gevolgen	64
Eisen	66
3 SOCIALE ZEKERHEID	67
Financiering sociale zekerheid vertoont lekken	68
Effectiviteit sociale zekerheid kan beter	72
Welvaartsaanpassingen essentieel voor effectiviteit van uitkeringen	74
Werkloosheidsverzekering, steeds minder een verzekering	75
Eisen	76
4 OVERHEIDSFINANCIËN EN FISCALITEIT	77
Europees begrotingskader fnuikt essentiële investeringen	78
Zorg voor een rechtvaardige fiscaliteit	81
Eisen	85

5	ECOLOGISCHE TRANSITIE EN INDUSTRIEEL BELEID	86
	België zal zijn klimaatdoelstellingen niet halen	87
	Industriebeleid en ecologische transitie: hand in hand	89
	Strategische investeringen in België	93
	Circulaire economie, toekomstgerichte economie	94
	Rechtvaardige transitie en ongelijkheid	97
	Eisen	98
6	SOCIALE DIALOOG EN SYNDICALE VRIJHEID	99
	Economische democratie wordt versterkt door sociale dialoog in de ondernemingsraad	100
	Duurzaam ondernemen, nog een lange weg te gaan	101
	Syndicale vrijheden	102
	Eisen	103

Gender

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op v/m/x.

De verzameling van data voor deze brochure werd afgesloten begin november 2024.

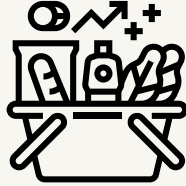
INLEIDING

De ABVV barometer 2024 komt tot stand op een ogenblik dat een belangrijke beleidswissel in de steigers staat. De politieke partijen die rond de onderhandelingstafel een nieuwe federale regering vormen, hebben duidelijke keuzes te maken.

- De financiering van de sociale zekerheid staat onder druk: wordt er eindelijk een streep getrokken door de berg uitzonderingsregimes op allerhande statuten en kortingen aan werkgevers?
- De lonen blijven achter op de productiviteit waardoor de winstmarges de afgelopen jaren fors zijn gestegen: wordt de loonwet hervormd zodat de sociale partners zonder kunstmatige en oneerlijke beperkingen de lonen kunnen onderhandelen en de welvaart eerlijker verdeeld kan worden?
- Steeds meer werknemers vallen uitgeput en gestresseerd uit: durft men eindelijk structurele maatregelen nemen om de werkbaarheid van jobs te verhogen en mensen meer tijd en ademruimte te gunnen?
- Onze fiscaliteit is onrechtvaardig. De sterkste schouders dragen niet de zwaarste lasten. Wordt er een fiscaliteit op poten gezet waar alle inkomsten rechtvaardig – progressief, worden belast, met nadruk op de grote vermogens?
- België en Europa staan voor een gigantische ecologische, technologische en demografische uitdaging. Om de transitie op die drie vlakken mogelijk te maken zal massaal geïnvesteerd moeten worden: durft een volgende regering hiervoor voldoende budgettaire ruimte te voorzien en het draconische Europese begrotingskader in vraag stellen?

Dit zijn maar enkele van de dilemma's waarover een nieuwe federale regering knopen moet doorhakken. Sociaal-economische keuzes moeten rekening houden met de rechtmatige belangen van de werknemers en moeten daarom ook het resultaat zijn van volwaardig sociaal overleg. Deze barometer geeft materiaal te over om de juiste keuzes aan te geven: keuzes voor menselijkheid, rechtvaardigheid en solidariteit.

1



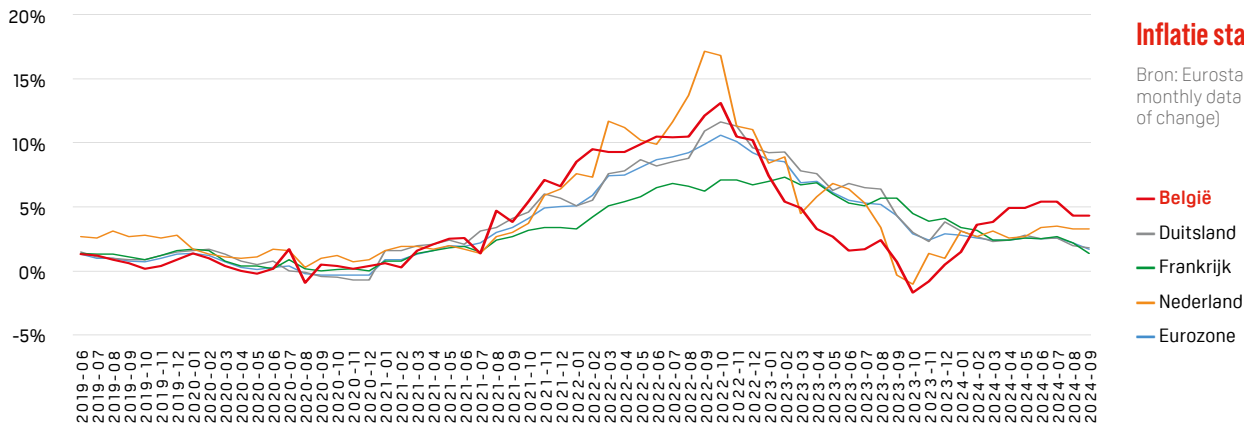
KOOPKRACHT VS. WINSTEN

Onze koopkracht werd de afgelopen jaren, tijdens de energiecrisis, goed beschermd door de automatische indexering van lonen en uitkeringen. Maar er loopt structureel iets fout in onze loonvorming. Belgen zijn steeds productiever, maar de verloning die er tegenover staat, stijgt niet aan hetzelfde ritme. Volgens de Nationale Bank is dit fenomeen de belangrijkste reden achter de sterke stijging van de winstmarges van bedrijven in de afgelopen twee decennia. Het bewijst dat onze loonvorming structureel herzien moet worden.

We stellen in de loonpiramide een nieuwe, sterke ongelijkheid vast: hoge lonen onderhandelen makkelijker alternatieve verloning (voordelen zoals bedrijfswagens, aandelenopties ...). De ongelijkheid wat betreft aandelenopties is daarin een uitschieter. De laagste lonen, daarentegen, blijven haperen: de stijging van het Belgische minimumloon loopt nog steeds achter op andere geïndustrialiseerde landen. Een inhaalbeweging dringt zich op.

INFLATIE STABILISEERT – GEEN SPRAKE VAN LOON-PRIJSSPIRAAL

De inflatie in de eurozone – de stijging van de prijzen – scheerde vanaf de tweede helft van 2021 hoge toppen. De inval van Rusland in Oekraïne stuurde een schok door de energiemarkten. De energieprijzen vuurden het algemene prijspeil tot eind '22 aan. In 2023 daalden de energieprijzen sterk, waardoor het algemene inflatiepeil opnieuw daalde. De Belgische inflatie bleef tot maart dit jaar steeds onder de inflatie van de rest van de eurozone. Er bleek geen loon-prijsspiraal (het fenomeen waarbij hogere lonen leiden tot hogere prijzen) te bestaan, iets waar liberale economen en werkgevers nochtans maandenlang voor waarschuwden. De Belgische inflatie ligt momenteel iets hoger door het uitdoven van de steunmaatregelen die de energiefactuur draaglijk moest houden. Dit is een tijdelijk fenomeen.



Inflatie stabiliseert

Bron: Eurostat, HICP - monthly data (annual rate of change)

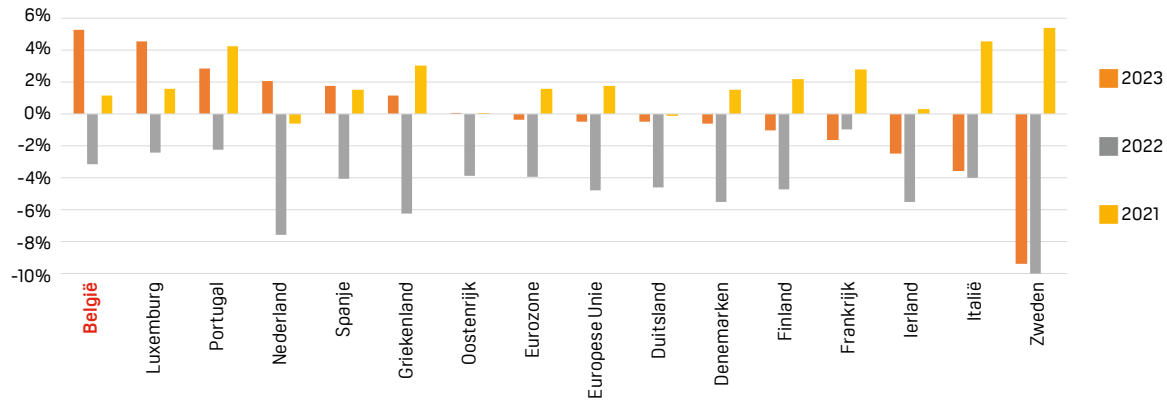
STABIELE KOOPKRACHT ONDERSTEUNT DE BELGISCHE ECONOMIE

De plotse explosie van de energieprijzen eind 2021 zorgde voor een schok in de koopkracht van de gezinnen. De stijging van de prijzen dreigde de koopkracht van werknemers uit te hollen. Dit was het geval in tal van Europese landen. In België beperkte de automatische indexering dat verlies. In 2022 gingen de reële lonen (dat is na aftrek van de inflatie) er weliswaar op achteruit, maar door de index werd in 2023 een stevige inhaalbeweging gemaakt.

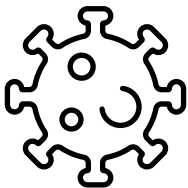
Evolutie reële lonen: Belgische lonen best beschermd

Op jaarbasis

Bron: Ameco (Europese Commissie), nominale compensatie per werknemer, HICP, eigen berekeningen



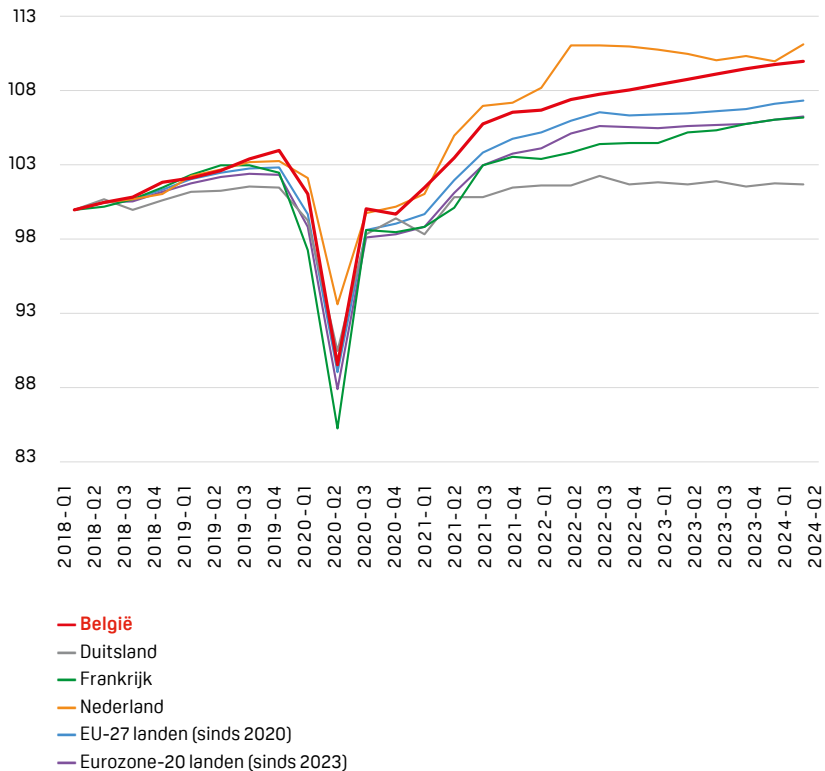
De stabiele koopkracht van de Belgische gezinnen maakt dat België sneller uit de economische krimp ten gevolge van COVID-19 kwam. Momenteel doen we het economisch een stuk beter dan het overgrote deel van de Europese Unie.



Economische groei

(Q1 2018 = 100)

Bron: Eurostat, namq_10_gdp



STRUCTUREEL PROBLEEM IN DE BELGISCHE VERLONING

Toch is het niet allemaal rozengeur en maneschijn wat de lonen betreft. Onze loonvorming kent een structureel probleem. De Nationale Bank stelt in haar tijdschrift van november 2023: “de loonkosten zijn veel minder gestegen dan de arbeidsproductiviteit (wat samenvalt met een dalend aandeel van de lonen in het nationale inkomen). Dit is het gevolg van de verschillende beleidsmaatregelen om het kostenconcurrentievermogen van Belgische bedrijven te verbeteren, zowel via de loonnormen (die de reële loonstijging beperken) als via ad-hocmaatregelen in de periode na 2014, zoals de tijdelijke opschorting van de indexeringsmechanismen en de verlagingen van de door de werkgever betaalde socialezekerheidsbijdragen.”

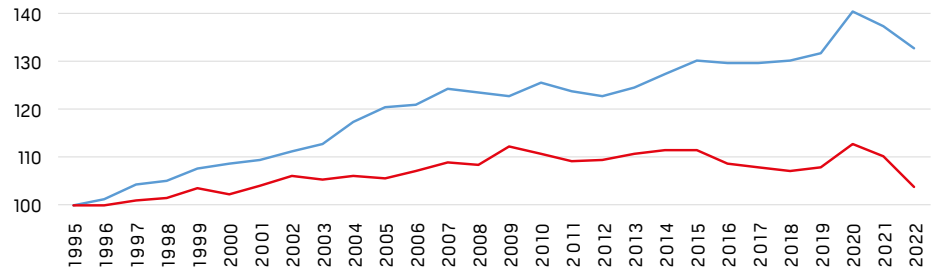
Eenvoudiger gezegd: de Belgische werknemers brengen steeds meer op voor hun werkgever, maar worden niet rechtvaardig beloond voor hun inspanning. De productiviteit van de werknemers stijgt jaar op jaar, maar de verloning stijgt niet aan hetzelfde ritme. Een belangrijke reden is uiteraard de loonwet (wet van '96). Die beperkt de stijging van de lonen in België op onnatuurlijke wijze.

Productiviteit stijgt sneller dan de lonen

(1995 = 100)

Bron: OECD Compendium of Productivity Indicators

- Arbeidsproductiviteit
- Reële verloning (rekening houden met prijsstijgingen)



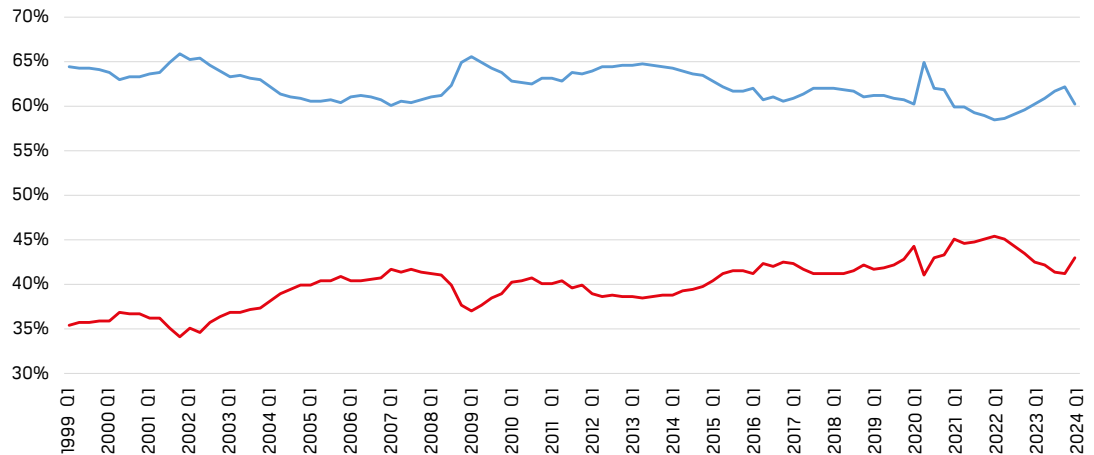
WAAR IS HET GELD DAN NAARTOE?

Wanneer de lonen niet mee evolueren met het ritme van de productiviteit, daalt het aandeel van de lonen in de economie. Met andere woorden: het deel van de koek voor werknemers krimpt. De omgekeerde beweging is ook waar: het deel dat ingenomen wordt door winsten, gaat al ruim twee decennia in stijgende lijn.

Loonaandeel blijft krimpen

Bron: NBB, Voornaamste indicatoren van de kwartaalsectorrekeningen

- Loonaandeel in % toegevoegde waarde
- Kapitaalsaandeel in % toegevoegde waarde

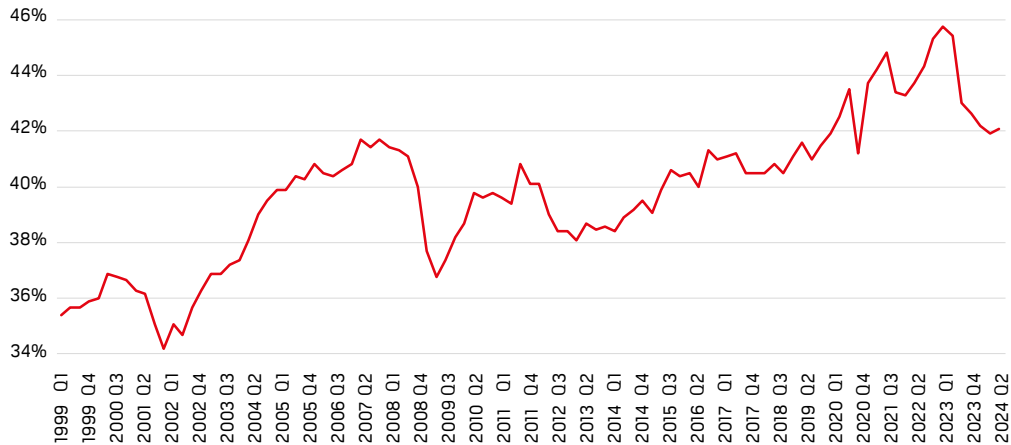


Voorgaande analyse is eerder macro-economisch. Nemen we de winstcijfers van de ondernemingen zelf onder de loep, dan zien we dat de winstmarges gedurende twee decennia systematisch zijn gestegen. Waar aan het begin van dit millennium de winstmarges rond de 35% lagen, gaan ze nu stelselmatig boven de 40%. De energiecrisis en loonstijgingen tastten op geen enkele manier de winstmarges aan, ondanks de doemberichten van werkgeversorganisaties. Er is dus ruimte genoeg om werknemers conform hun toegenomen productiviteit te belonen.

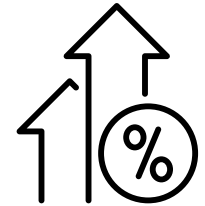
Stijgende winstmarges* bedrijven in België

* Als indicator voor de winstmarge wordt het bruto-exploitatieoverschot vergeleken met de toegevoegde waarde van de onderneming (in %). Bruto betekent: geen rekening houdend met afschrijvingen

Bron: Nationale Bank

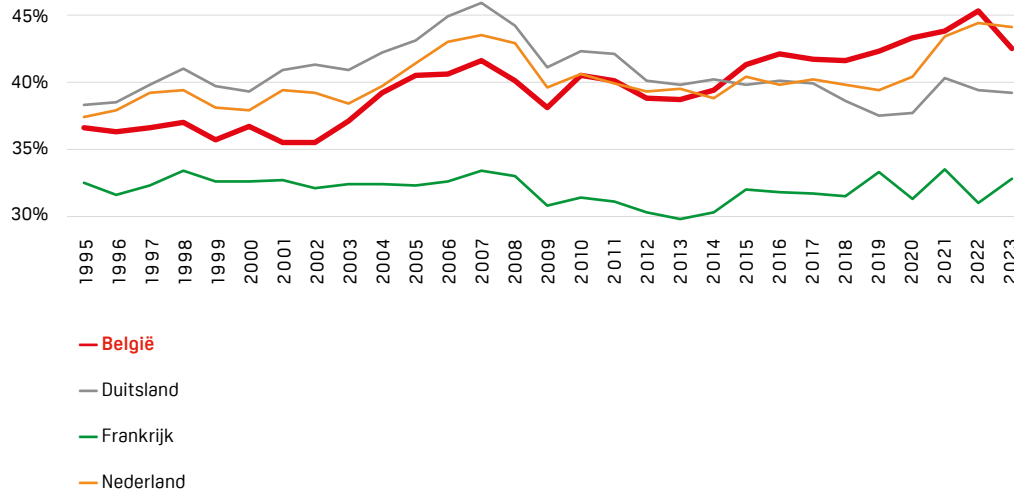


Ook internationaal gezien hebben de Belgische bedrijven niet te klagen. De winstmarges van de Belgische bedrijven namen sinds het begin van de jaren 2000 opvallend toe. In die mate dat ze boven die in de buurlanden uit steken. Enkel de winstmarges van Nederlandse bedrijven liggen sinds kort op het hoge zelfde niveau als België.



Winstmarges Vergelijking buurlanden

Bron: Eurostat, Gross profit share of non-financial corporations



ONZE LOONKOSTEN ZIJN NIET TE HOOG

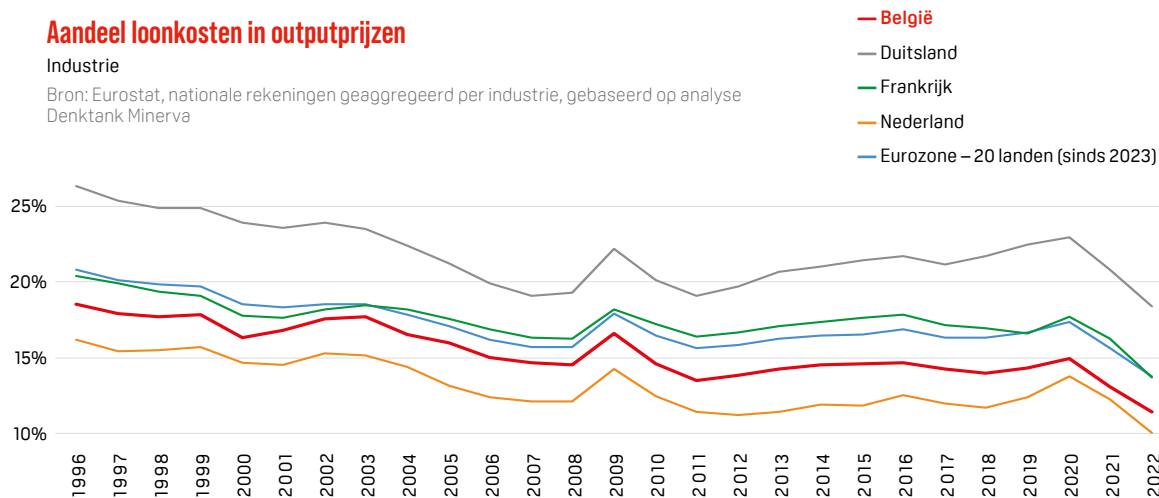
Ondanks de hoge winstcijfers blijven werkgevers klagen over de Belgische loonkosten. Er zijn nochtans genoeg argumenten om aan te nemen dat de Belgische loonkosten momenteel geen bedreiging vormen voor onze concurrentiepositie.

Ten eerste is het gedeelte van de loonkosten in de outputprijzen beperkt: in de industrie is dit slechts 11% en het gaat in dalende lijn. In vergelijking met de buurlanden spelen loonkosten een beperktere rol in de prijszetting.

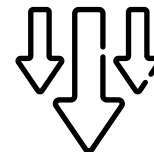
Aandeel loonkosten in outputprijzen

Industrie

Bron: Eurostat, nationale rekeningen geaggregeerd per industrie, gebaseerd op analyse Denktank Minerva



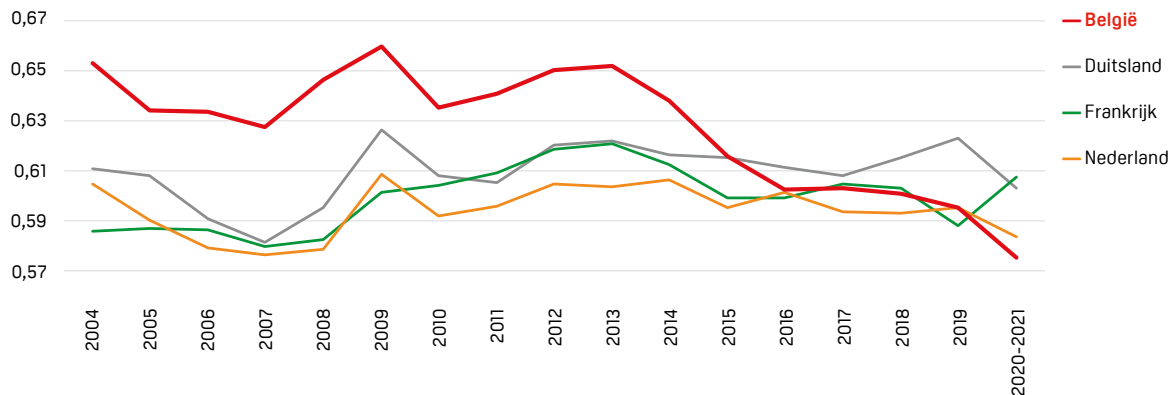
Ten tweede, houden we rekening met de productiviteit en kijken we naar de zogenaamde ‘loonkosten per geproduceerde eenheid’ (loonkost per geproduceerde toegevoegde waarde), dan liggen de Belgische loonkosten volgens de laatste beschikbare cijfers onder die van de drie buurlanden.



Lage loonkost per geproduceerde eenheid

In euro

Bron: Nationale Bank, NBB Economic Review 2023 No 8

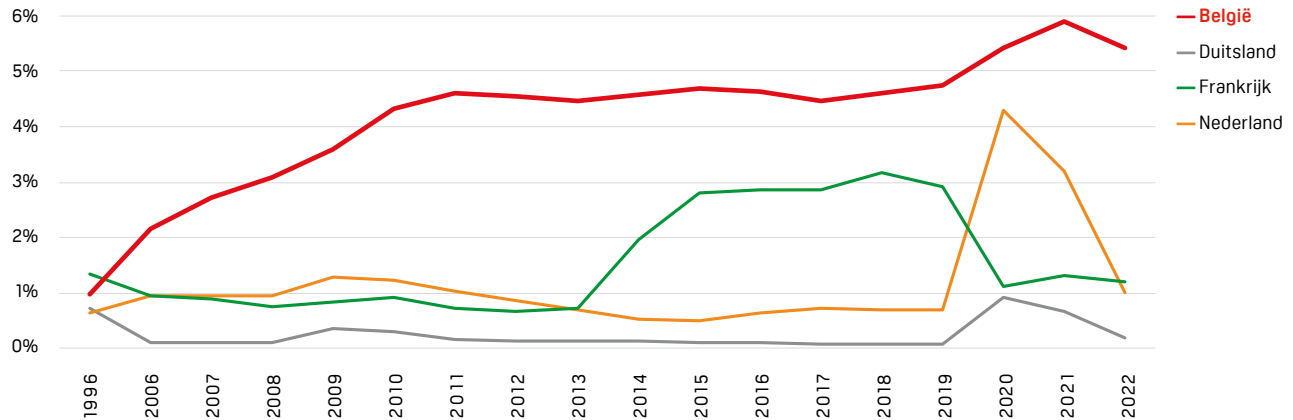


Een ander element dat onze zogenaamd ‘buitensporige’ loonkosten in een ander perspectief zet, zijn de loonsubsidies. In België worden de loonkosten verlaagd door allerlei subsidies: voor nachtwerk, overuren, ploegenarbeid, R&D ... In 2022 bedroegen deze loonsubsidies meer dan 9 miljard euro. De loonsubsidies zijn de zwaarste economische steun die in België wordt gegeven. In de buurlanden bestaan ze amper, zoals de volgende grafiek meegeeft. In de berekening van het loonkostenverschil (de ‘loonhandicap’) tussen België en de buurlanden worden de loonsubsidies NIET meegerekend. De loonkostenhandicap wordt bijgevolg zwaar overschat.

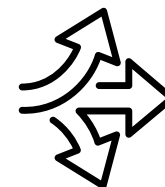
Loonsubsidies blijven hoog

In % van de totale loonmassa

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Verslag 2023 over de loonkostenhandicap



EEN NIEUWE ONGELIJKHEID OP DE ARBEIDSMARKT: ALTERNATIEVE VERLONING



Alternatieve verloning zijn extra's die werknemers ontvangen naast hun reguliere loon. In de jaren '90 begonnen bedrijven steeds meer extralegale voordelen te onderhandelen, zoals maaltijdcheques en bedrijfswagens. Dit werd gestimuleerd door (para-)fiscale voordelen die deze vormen van verloning aantrekkelijker maakten voor zowel werkgevers als werknemers. In de afgelopen decennia ontstond een wildgroei in het aanbod van alternatieve verloning zoals warrants, bonusplannen en cafetariaplannen.

Die alternatieve verloningsvormen brengen twee problemen met zich mee. Allereerst worden ze fiscaal en parafiscaal niet op dezelfde manier behandeld als brutoloon, waardoor er geen sociale rechten zoals een pensioen mee worden opgebouwd. Hoe meer de verschuiving van brutoloon naar alternatieve verloningsvormen zich doorzet, hoe moeilijker de sociale zekerheid en de publieke financiën gefinancierd worden.

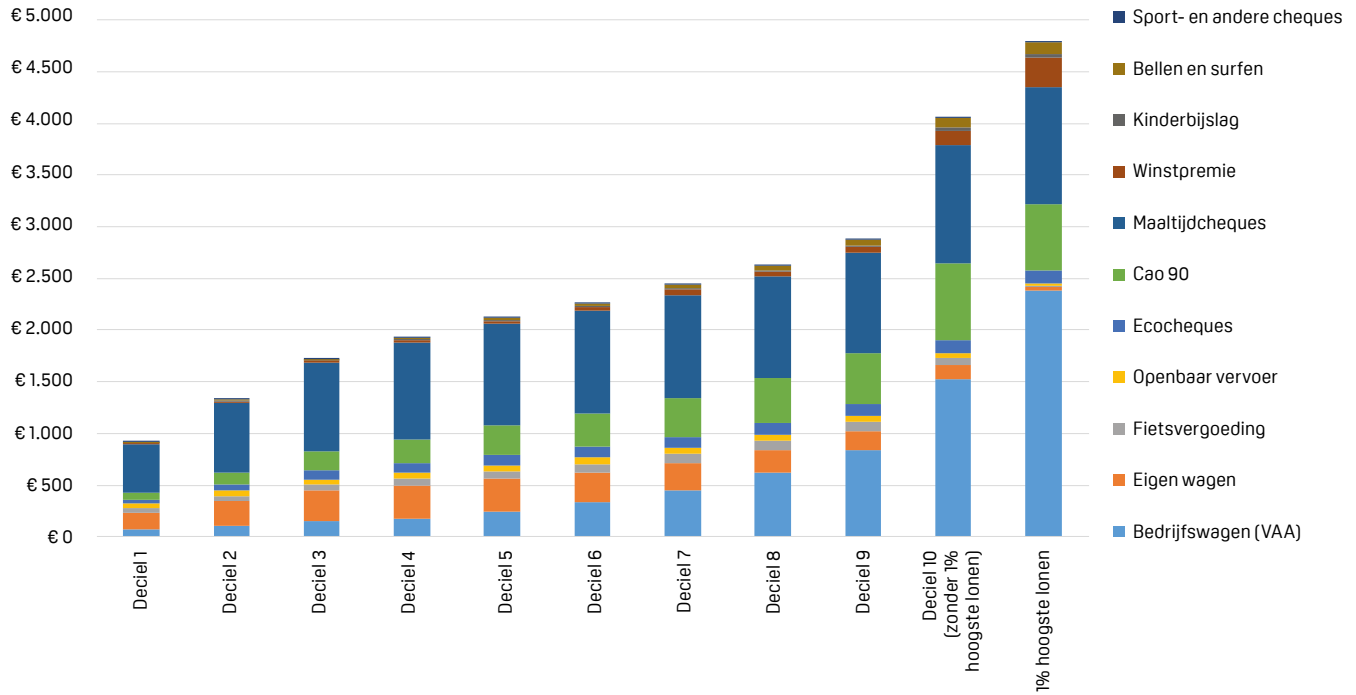
Ten tweede zijn de alternatieve verloningsvormen ook ongelijk verdeeld. Het zijn de allerhoogste loonklassen die met het merendeel aan de haal gaan. Het vormt dus een bijkomende ongelijkheid in de loonverdeling. Voornamelijk bedrijfswagens, winstpremies en collectieve premies (cao 90) zijn voorbehouden voor de hoogste inkomens. Bijkomend is een belangrijk genderverschil vast te stellen: alternatieve verloning wordt relatief meer aan mannen dan aan vrouwen toegekend.

Hoogste inkomensdecielen halen makkelijker alternatieve verloning* binnen

Gemiddeld bedrag over alle werknemers - jaarbasis

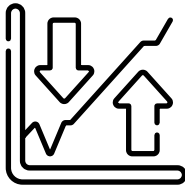
Bron: RSZ i.s.m SD Worx

* Noteer dat in deze analyse aandelenopties, 2de pensioenpijler en mobiliteitsbudget wegens methodologische verschillen niet zijn opgenomen.



Los van bovenstaande alternatieve verloningsvormen, vinden we de meest uitgesproken ongelijkheid terug bij de aandelenopties (een aandelenoptie of warrant geeft aan de houder ervan het recht aandelen te kopen gedurende een vooraf bepaalde periode, tegen een vooraf vastgelegde prijs).

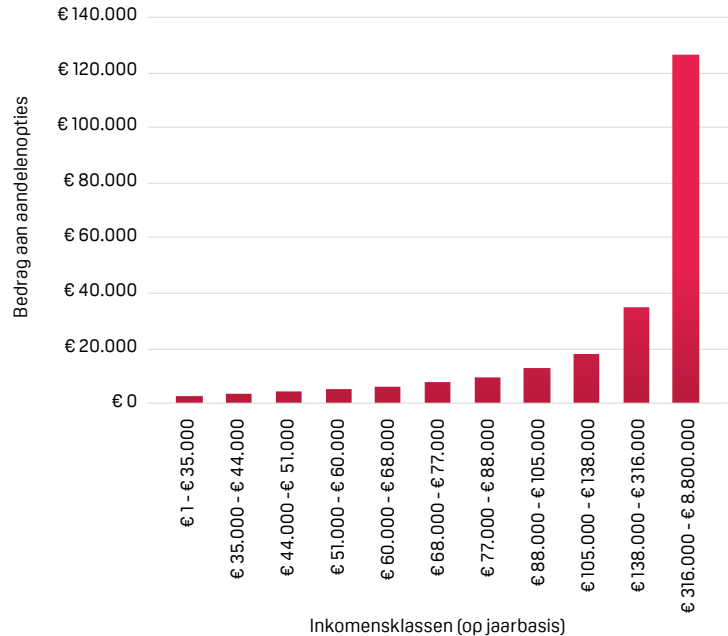
De hoogste lonen krijgen de meeste opties toegeschoven. Omdat ze vaak individueel worden toegekend, glijpen aandelenopties vaak tussen de mazen van de loonwet (wet van '96). De CEO's die de strikte dwangbuis van de wet van '96 bejubelen, geven zichzelf via de achterdeur een aanzienlijk extraatje in de vorm van aandelenopties. In 2022 werd aan 151.212 werknemers voor zo'n 1,7 miljard euro aan aandelenopties toegekend.



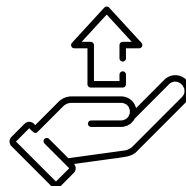
Gemiddeld bedrag aandelenopties

Per jaarloonschaal

Bron: RSZ i.s.m SD Worx



DE MINIMUMLONEN VERDIENEN BETER



Eind 2022 nam de Europese Unie de richtlijn adequate minimumlonen aan. Die richtlijn heeft de ambitie om in de landen waar een wettelijk minimumloon bestaat, de minimumlonen op te trekken. De richtlijn vermeldt twee referenties als mogelijk criterium, namelijk een vergelijking met het mediaanloon (minstens 60% ervan) en het gemiddeld loon (minstens 50% ervan).

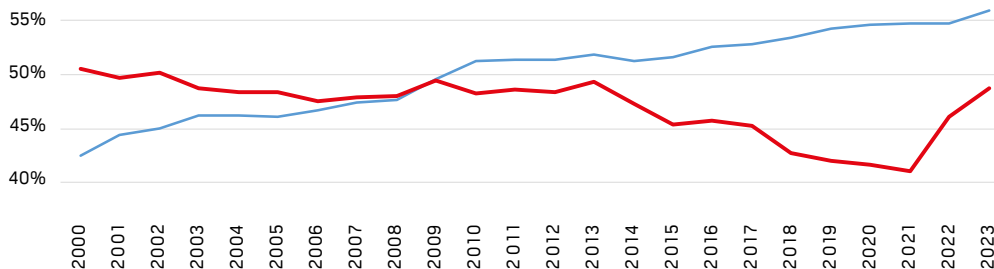
In België daalde de afgelopen decennia de verhouding tussen het minimumloon en het mediaanloon (het loon in het midden van de loonverdeling, de helft verdient meer, de andere helft verdient minder). Dat betekende dat de stijging van het minimumloon achter liep ten opzichte van de andere lonen. België ging daarmee in tegen een internationale tendens: in de andere geïndustrialiseerde landen groeit het minimumloon naar het mediaanloon toe.

Gelukkig is daar verandering in gekomen. Door onder meer de ABVV campagne #fightfor14 stegen onze minimumlonen de laatste drie jaar sneller dan de andere lonen. Eindelijk vindt er een inhaalbeweging plaats.

Verhouding minimumloon tot mediaanloon

Bron: OESO, Minimum relative to median wages of full-time workers

— Gemiddelde OESO landen
— België

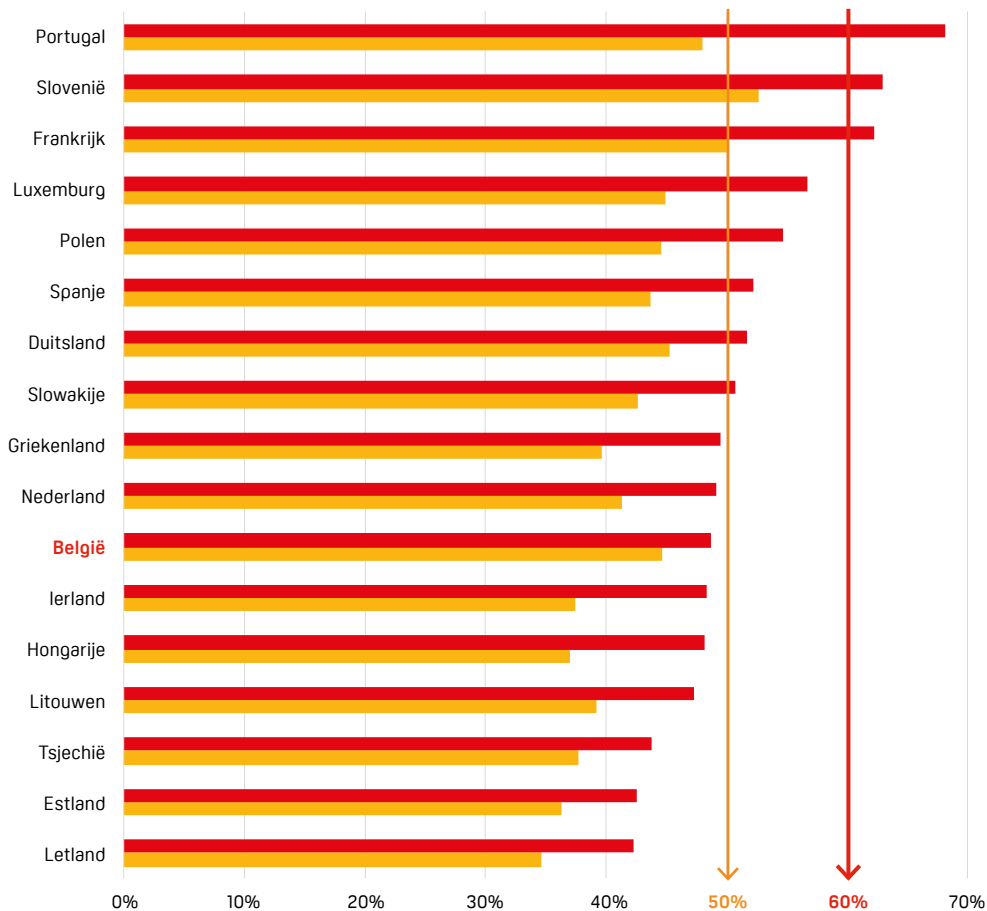


Verhouding minimumloon t.o.v. mediaanloon en gemiddeld loon (2023)

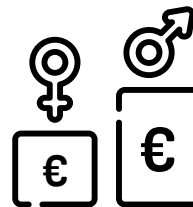
Bron: OESO, Minimum relative to median wages of full-time workers

■ % gemiddeld loon
■ % mediaan loon

Maar deze inhaalbeweging is onvoldoende om te voldoen aan de Europese drempels van 60% (verhouding tot mediaanloon) en 50% (verhouding tot gemiddeld loon). Slechts drie landen behalen momenteel één van die twee drempels: Portugal, Slovenië en Frankrijk. België hangt in de tweede helft van het peloton.



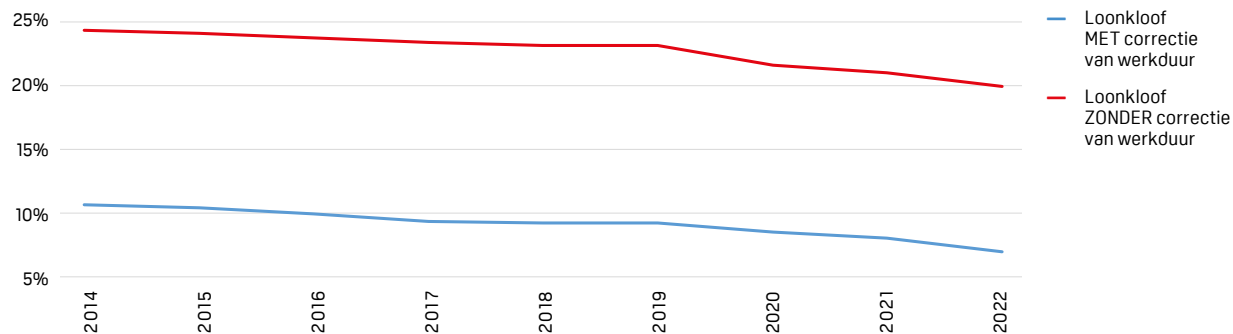
LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN WORDT TE TRAG GEDICHT



De kloof wordt structureel langzaam kleiner, vooral dankzij de inzet van de vakbonden in de afgelopen 20 jaar. Ze daalde tussen '21 en '22 met 1,1%.

Evolutie van de loonkloof m/v

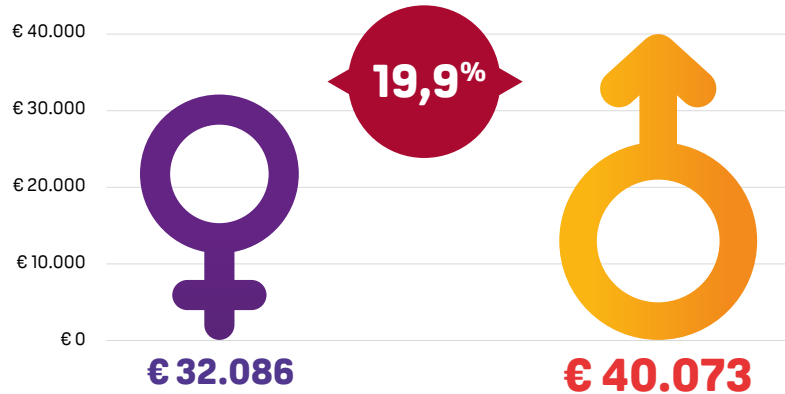
Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen



Gemiddeld bruto jaarloon, zonder correctie naar arbeidsduur

(2022)

Bron: Instituut voor gendergelijkheid



De oorzaken van de loonkloof zijn divers. Vrouwen worden nog steeds vaker toegeleid naar studierichtingen die resulteren in jobs die minder goed betaald zijn en waar deeltijds werk meer voorkomt. Bovendien krijgen ze in alle fases van de loopbaan, van aanwerving tot promoties, sneller te maken met discriminatie. Dat alles zorgt voor een glazen plafond dat hen relatief sterker geblokkeerd houdt in lagere, minder goed betaalde functies. Reken daarbij nog de extralegale voordelen die vaker aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend (zie boven). Daarnaast is er nog de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken, waardoor vrouwen ongewild minder uren werken en inkomen verliezen.

RONDUIT FOUTE VOORSTELLEN ROND KOOPKRACHT

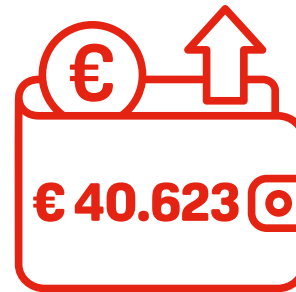
- ➔ 'Enkel het nettoloon indexeren bij hoge inflatie': als werknemer win je op korte termijn, maar verlies je op lange termijn. Sociale rechten worden op het brutoloon berekend, minder bruto betekent minder vakantiegeld, minder eindejaarspremie, lager pensioen, lagere ziekte-uitkeringen en minder werkloosheidsvergoeding wanneer je dit nodig zou hebben. Bovendien is het een cadeau voor de werkgevers, want op het brutoloon worden hun sociale bijdragen berekend.
- ➔ 'Geen indexatie voor de hoge(re) lonen bij hoge inflatie': lijkt rechtvaardig te zijn, maar de doelstelling van de automatische indexering wordt ermee ondergraven. Voor herverdeling bestaat ons progressief belastingsysteem: hoe hoger je indexatie (in centen), hoe hoger je belastingbijdrage. Door de hoge(re) lonen geen indexatie te gunnen, loop je het risico om het indexatiesysteem in z'n geheel op de helling te zetten: een belangrijk deel van de werknemers zou het niet langer ondersteunen. Zo breek je de solidariteit tussen werknemers.
- ➔ 'Een duurzaamheidsindex': fossiele brandstoffen uit de index halen. De index is ontworpen zodat de stijging van de gemiddelde uitgaven van een gezin worden gecompenseerd. Fossiele brandstoffen blijven een belangrijk deel uitmaken van die gezinsuitgaven. Deze uit de index halen, betekent in de toekomst een sterke daling van de koopkracht, want fossiele brandstoffen zullen naar verwachting sterk in prijs stijgen.
- ➔ 'Een btw-hervorming': verhoging van het verlaagde btw-tarief op basisproducten van 6% naar 9% zal leiden tot een directe verhoging van de prijs van de winkelkar: tussen de 10 en 20 euro extra per maand voor voeding; 15 euro per maand extra voor gas en elektriciteit; gemiddeld 30 euro extra per jaar voor medicijnen. Reken op een stijging van de factuur voor een gemiddeld gezin van bijna 400 euro per jaar.

Gemiddelde uitgaven van de gezinnen

Bron: Huishoudbudgetonderzoek en eigen berekeningen



Gemiddelde uitgave van een gezin
(per jaar, actuele cijfers)



Gemiddelde uitgave
van een gezin (per jaar)
met aanpassing van btw

EISEN



- Werknemers moeten het recht krijgen om hun lonen collectief te onderhandelen, volgens de criteria die ertoe doen: productiviteit, stijgende winstmarges, inflatie. De wet op de loonvorming – de wet van '96 laat dit momenteel niet toe. Die wet moet drastisch hervormd worden: de loonnorm moet indicatief worden en het loonverschil met de buurlanden moet correct worden berekend. Dat betekent rekening houden met subsidies en bijdrageverminderingen die de loonkosten verlagen.
- De automatische indexeringswet moet gegarandeerd worden: in haar huidige vorm is ze de beste bescherming tegen koopkrachtverlies.
- Alternatieve verloningsvormen moeten op fiscaal en parafiscaal niveau op dezelfde manier worden behandeld als bruto verloning, om zo bij te dragen tot de financiering van de openbare diensten en de sociale zekerheid, en werknemers in staat te stellen volledige sociale rechten op te bouwen.
- De minimumlonen blijven lopen achter op het mediaanloon. Zij moeten op korte termijn een inhaalbeweging maken richting 60% van het mediaanloon. Tegen 2030 moet het minimumloon 17 euro per uur bedragen, of 2.800 euro op maandbasis.
- Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, moet er meer aandacht gaan naar de genderdimensie in het onderwijs en moet de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbeterd worden. Betere sociale steun- en zorgstructuur zijn daarin essentieel. Een collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen voor alle sectoren en alle categorieën werknemers zou het ook mogelijk maken het werk beter te verdelen.
- Het is noodzakelijk om de Europese richtlijn inzake loontransparantie zo snel en goed mogelijk om te zetten, zodat discriminatie op het gebied van verloning wordt aangepakt. De lidstaten hebben tot 2026 de tijd om de richtlijn in hun nationale wetgeving om te zetten.

2



WERK

De werkzaamheidsgraad was nooit eerder zo hoog. Toch boert het fysieke en mentale welzijn van werknemers achteruit. Het aantal langdurig zieken explodeert. Preventie over gezondheid en veiligheid op het werk moet een maatschappelijke prioriteit worden en werkgevers moeten daarin hun verantwoordelijkheid nemen.

Grotere flexibiliteit verzwakt werknemers door onzekere banen te creëren ten koste van stabiele contracten. Het ABVV zet zich in voor de verbetering van de levens- en werkomstandigheden van alle werknemers.

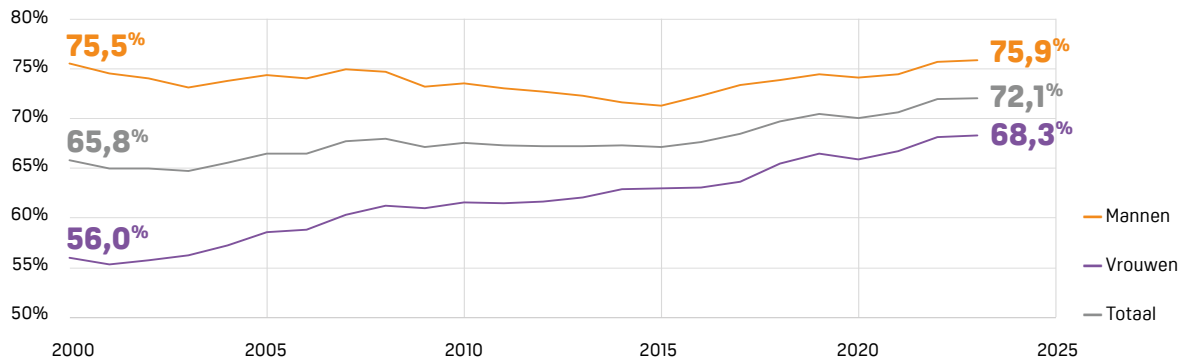
HISTORISCH HOGE WERKZAAMHEIDSGRAAD

De arbeidsmarkt in België doet het goed. Het laatste rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid benadrukt dat “de veerkracht van de arbeidsmarkt tijdens de gezondheids crisis en de dynamiek van het herstel de verwachtingen ruimschoots hebben overtroffen. De netto jobcreatie heeft een niveau bereikt dat nooit eerder werd vertoond: 100.000 jobs in 2021 en 2022. In 2023 keerden we terug naar een waarde dicht bij het historische gemiddelde van 43.000 eenheden.”

In 2023 bedroeg de werkzaamheidsgraad 72,1%, met regionale verschillen. Toch zijn er grote verschillen in de werkzaamheid tussen mannen en vrouwen, evenals naar opleidingsniveau.

Evolutie werkzaamheidsgraad (20-64) tussen 2000 en 2023

Bron: Statbel



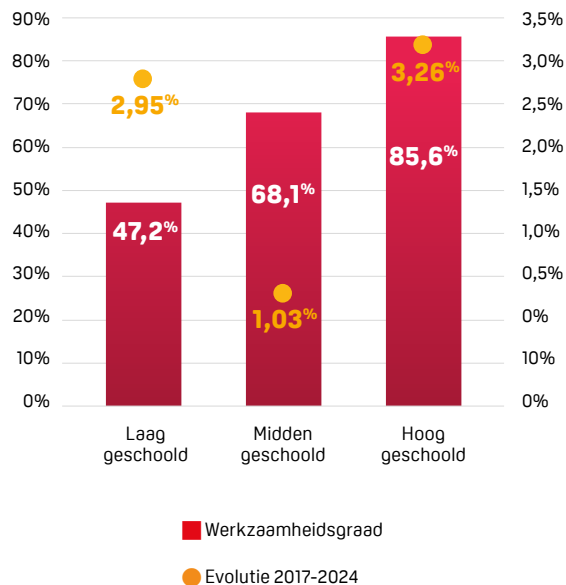
Hoewel de werkzaamheid van vrouwen lager blijft dan die van mannen, is deze de afgelopen 20 jaar aanzienlijk gegroeid, +12,3 procentpunt, van 56% tot 68,3%. In dezelfde periode steeg de arbeidsparticipatie van mannen met 0,4 procentpunt.

De werkzaamheidsgraad van kortgeschoolden bedraagt 47,2% tegenover 85,6% voor hooggeschoolden. Tussen 2017 en 2024 zijn alle werkzaamheidscijfers gestegen, maar in verschillend tempo: +2,9% voor kortgeschoolden, vergeleken met +3,3% voor hooggeschoolden. Dit toont het belang aan van opleidingsniveau en kwalificaties op de Belgische arbeidsmarkt.



Werkzaamheidsgraad verschilt naar opleidingsniveau

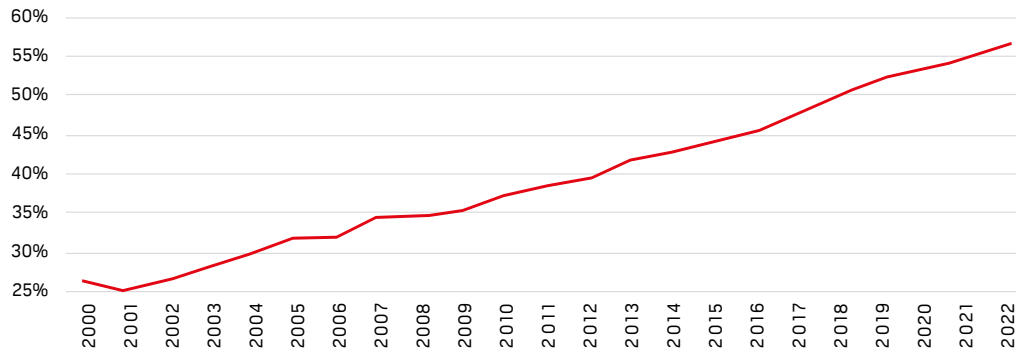
Bron: Statbel



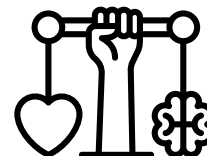
Bij 55- tot 64-jarigen steeg de werkzaamheidsgraad uitzonderlijk sterk: ze verdubbelde van 26,3% in 2000 naar 56,6% in 2022. Dit is te verklaren door de geleidelijke verhoging van de wettelijke leeftijd voor volledige pensionering en de moeilijkere toegang tot vervroegd pensioen. Daarnaast is er ook sprake van een generatie-effect. Door latere (en langere) studies, latere vorming van een gezin, blijven werknemers langer actief op de arbeidsmarkt.

Stijgende tewerkstellingsgraad 55-64

Bron: Statbel



JOBKWALITEIT: EEN LINK LEGGEN TUSSEN WERK EN WELZIJN



Wat is jobkwaliteit? Het gaat om alle kenmerken van een job die een invloed hebben op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Een check van de algemene jobkwaliteit is om verschillende redenen noodzakelijk:

- ➔ Hoe hoger de kwaliteit van jobs in een land, hoe meer geschoolde werknemers het kan aantrekken, hoe hoger de productiviteit en dito economische groei;
- ➔ Hoogwaardige jobs zorgen voor financiële zekerheid en stabiliteit voor werknemers en hun gezinnen, waardoor het algehele levenskwaliteit verbetert;
- ➔ Hoogwaardige jobs verhogen de werktevredenheid en de motivatie van werknemers, wat een positieve invloed kan hebben op de algehele productiviteit en het moreel op het werk.

Volgens analyse van de FOD Werkgelegenheid (op basis van Eurofound-enquêtes in 2021) werden tussen 2015 en 2021 vooral verbeteringen vastgesteld op vlak van contractuele kenmerken (meer contracten van onbepaalde duur, meer voltijdse contracten). Ook verbeterden de carrièremogelijkheden en de vertegenwoordiging van werknemers.

Jobkenmerken van werknemers in 2015 en 2021

Score tussen 0 en 100

Opmerking: een groene lijn duidt op verbetering van de situatie van de werknemer tussen 2015 en 2021, een rode lijn op verslechtering, een oranje stip op stagnatie. De gele lijnen geven de werkplek weer. Een score van 100 betekent 'altijd', een score van 0 betekent 'nooit'. Met uitzondering van de met het symbool '*' aangegeven kenmerken, waarvoor het cijfer het percentage van de betrokken respondenten weergeeft.

Bron: FOD Werk, EWCS 2015 en 2021, gebaseerd op berekeningen van HIVA



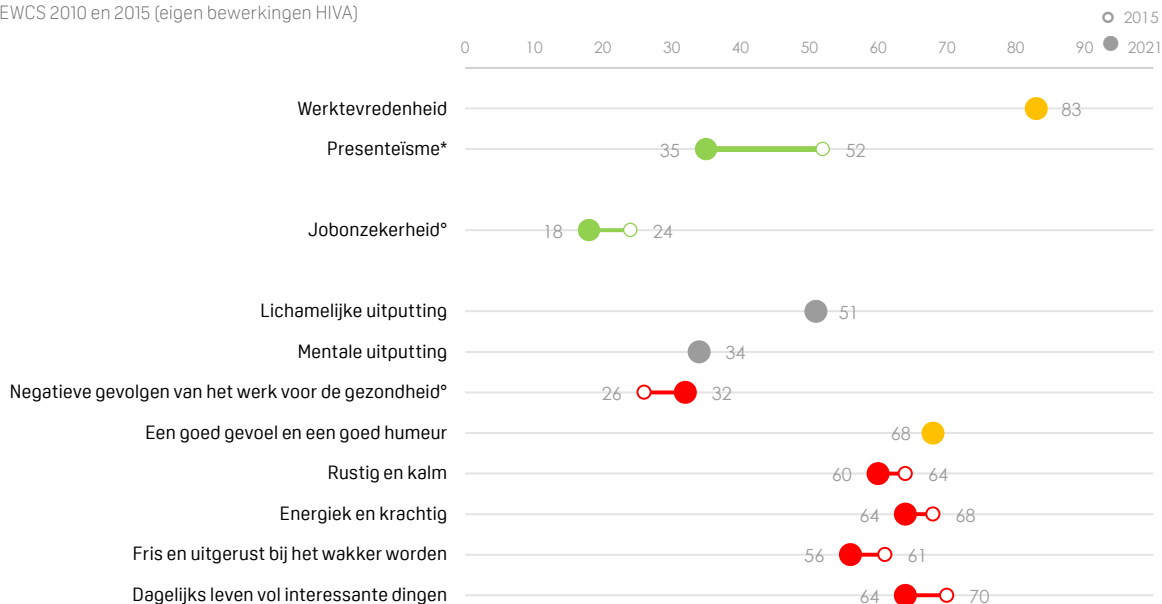
Echter, wat de gezondheid en het mentale welzijn van werknemers betreft, is de situatie verslechterd of is er sprake van een status quo.

Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers in 2015 en 2021

Score tussen 0 en 100

Opmerking: een groene lijn duidt op verbetering van de situatie van de werknemer tussen 2015 en 2021, een rode lijn op verslechtering, een oranje stip op stagnatie. De gele lijnen geven de werkplek weer. Een score van 100 betekent 'altijd', een score van 0 betekent 'nooit'. Met uitzondering van de met het symbool '*' aangegeven kenmerken geeft het cijfer het percentage van de betrokken responden weer. Voor jobonzekerheid (°) gaat de schaal van 0 voor 'zeer oneens' tot 100 voor 'zeer eens'.

Bron: EWCS 2010 en 2015 (eigen bewerkingen HIVA)



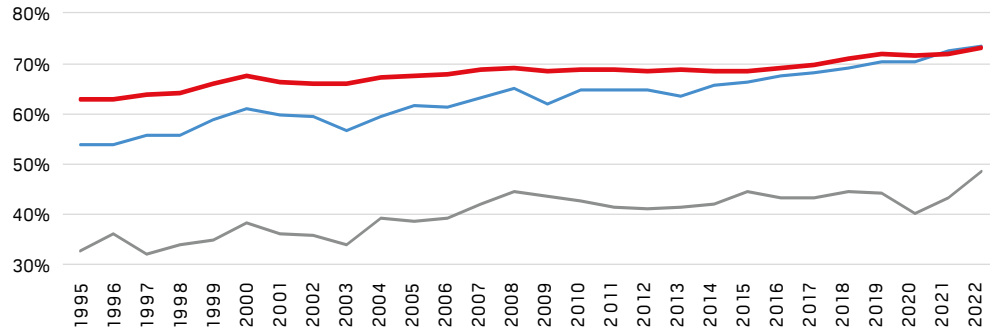
MIGRATIE: BETERE INTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT IS DE UITDAGING

In België is de werkzaamheidsgraad bij werknemers met een andere nationaliteit systematisch lager dan die van werknemers met de Belgische nationaliteit. Maar dit weerspiegelt slechts ten dele de realiteit op het terrein, want velen blijven door zwartwerk onder de radar van de officiële statistieken. Het verhogen van de arbeidsparticipatie en de lonen van werknemers met buitenlandse nationaliteit is een manier om hun positieve bijdrage aan de overheidsfinanciën te vergroten. Dit vereist een exit uit informeel werk en snellere regularisatie voor mensen zonder verblijfsrecht.

Werkzaamheidsgraad verschilt naar nationaliteit

Bron: indicators.be

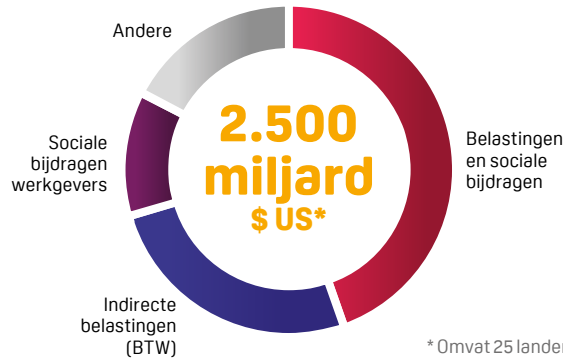
— Belg
— EU27 burgers
— Niet EU burgers



Volgens de OESO en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) dragen migranten (andere nationaliteit dan ingezetenen) in de 25 landen waarvoor gegevens beschikbaar zijn, gemiddeld over de periode 2006-2018, meer bij in de vorm van belastingen en premies dan de overheidsuitgaven voor hun sociale bescherming, gezondheidszorg en onderwijs. Ze dragen dus meer bij dan ze 'kosten'.

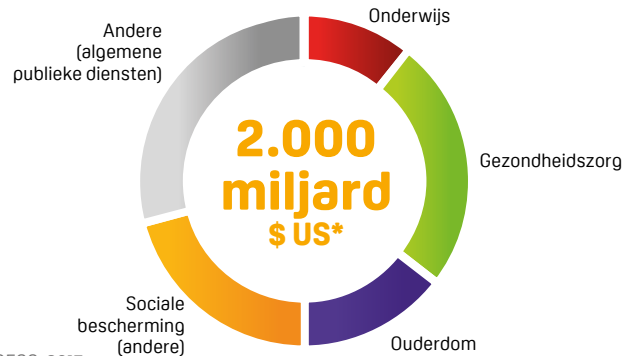
Bijdragen aan de staatsfinanciën door immigranten

Bron: OESO, 2021



* Omvat 25 landen van de OESO, 2017

Kosten gelinkt aan migratie

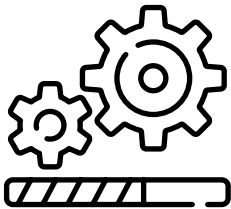


Immigranten leveren in alle OESO-landen, buiten de Baltische staten, een positieve fiscale bijdrage: ze financieren hun aandeel in de publieke uitgaven volledig zelf.

De IAO voegt er verder aan toe dat migrerende werknemers bijdragen aan de groei en ontwikkeling van hun bestemmingslanden, terwijl landen van herkomst profiteren van hun financiële transfers en de vaardigheden die ze tijdens hun migratie-ervaring opdoen.

PROFESSIONELE VORMING: SLEUTEL TOT SUCCES

Er zijn veel hefboomen om toegang te krijgen tot werk: opleiding is wellicht de belangrijkste. Op basis van de vaststelling dat de Europese Unie kampte met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten was levenslang leren een belangrijk onderdeel van de Lissabonstrategie in 2000. Het doel van deze Europese strategie was het algemene opleidingsniveau van de bevolking en de structuur van kwalificaties te verhogen. Sindsdien werd in België weinig vooruitgang geboekt. In 2023 gaf slechts 11% van de werknemers aan dat ze de afgelopen vier weken een beroepsopleiding – formeel of informeel – volgden, al dan niet betaald door de werkgever. Dit weerspiegelt het gebrek aan investeringen van werkgevers op dit vlak, want België bengelt aan de staart van het Europese peloton.

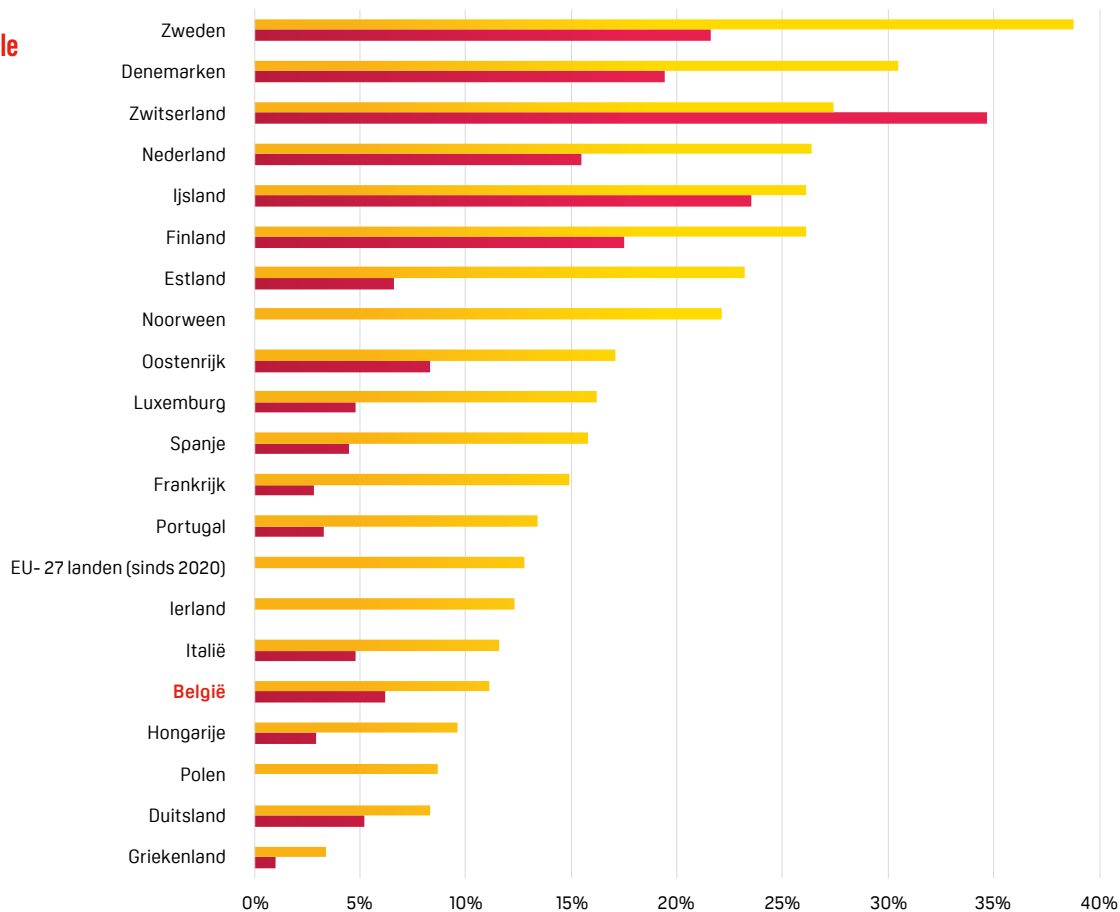


Bovendien behoort ons land tussen 2000 en 2023 tot de landen met de minste vooruitgang op vlak van vorming. In landen als Zweden ging het aantal personen dat de laatste maand vorming had gevolgd er met 17% op vooruit, in België is dat amper enkele procenten.

Professionele vorming is een collectieve verantwoordelijkheid, maar hoofdzakelijk die van werkgevers. Zij hebben de plicht om te investeren in de vaardigheden van werknemers en hen voor te bereiden op veranderingen. Er zijn maatregelen nodig om de voortgezette opleiding in bedrijven en sectoren te versterken. De individuele opleidingsrekening, die alle medewerkers gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar garandeert, was een eerste stap in de goede richting en moet behouden blijven. Dit mechanisme vereist echter controle om te voorkomen dat het een lege doos wordt.

Deelname aan professionele vorming tijdens de laatste vier weken

Bron: Eurostat



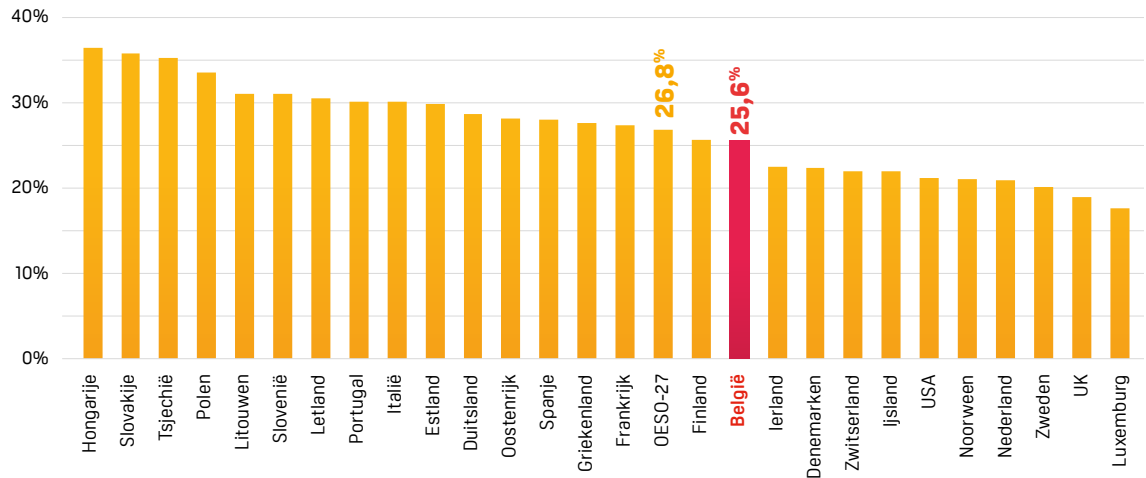
AUTOMATISERING EN ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE, KANS OF GEVAAR VOOR DE ARBEIDSMARKT?

Wat zal de impact van artificiële intelligentie zijn op de arbeidsmarkt? Hoewel niemand een glazen bol heeft, geven sommige indicatoren aan dat de impact genuanceerder zal zijn dan tien jaar geleden werd voorspeld. Toen schatten bv. onderzoekers in Oxford in dat meer dan 40% van de banen zou kunnen verdwijnen. Recentere studies zijn genuanceerder: de OESO schat dat in het OESO-gebied gemiddeld 27% van de banen een hoog risico loopt op automatisering.

Aantal werknemers dat is blootgesteld aan risico's van automatisering

In 2021

Bron: OESO



Een recente IAO-studie suggereert dat de meeste jobs en industrieën slechts gedeeltelijk worden blootgesteld aan automatisering en eerder zullen worden aangevuld dan vervangen door de nieuwste golf van generatieve AI, zoals ChatGPT. Daarom is het onwaarschijnlijk dat de belangrijkste impact van deze technologie de vernietiging van jobs is, maar eerder mogelijke veranderingen in de kwaliteit van het werk, inclusief werkintensiteit en autonomie. Deze effecten variëren sterk, afhankelijk van de sector en de functie: kantoorwerk wordt het meest blootgesteld aan AI-technologie (25% van de taken 'sterk' blootgesteld), terwijl bij beroepscategorieën zoals managers, professionals en technici slechts een klein deel van de taken als sterk blootgesteld wordt beschouwd.

De wereldwijde IAO studie wijst op aanzienlijke verschillen in functie van het ontwikkelingsniveau van landen en de aanwezige technologie: 5,5% van de totale werkgelegenheid in hoge-inkomenslanden wordt potentieel blootgesteld aan de automatiseringseffecten van technologie, terwijl in lage-inkomenslanden dit risico ongeveer 0,4% van de werkgelegenheid bedraagt.

Artificiële intelligentie wordt al in heel wat sectoren en voor een veelheid aan toepassingen (transport, gezondheidszorg, bouw, HR ...) gebruikt en is gekoppeld aan heel wat problematieken: privacy, gegevensbescherming, voorspelbaarheid, nauwkeurigheid van gegevens, algoritmische besluitvormingssystemen, algoritmisch beheer, toezicht, enzovoort.

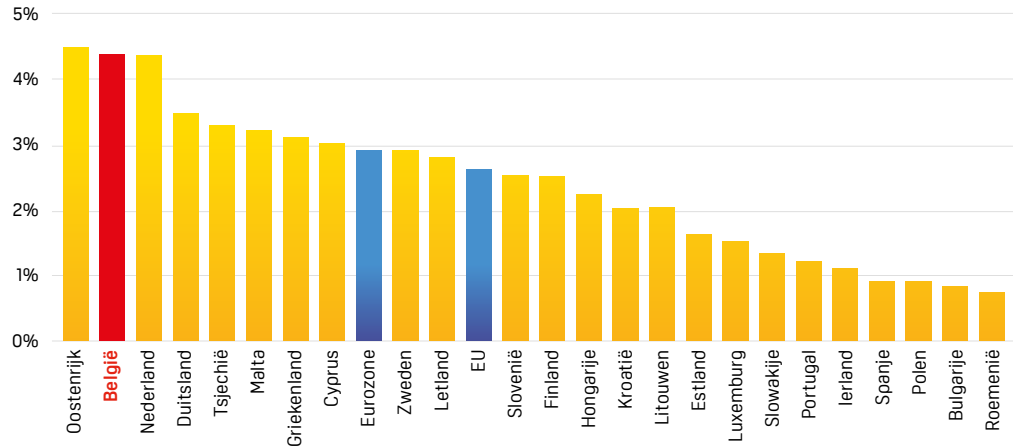
KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT: ESSENTIËLE NUANCES

België had volgens Eurostat in het eerste kwartaal van 2024, na Oostenrijk, de hoogste vacaturegraad in de EU. De vacaturegraad ligt hoger in het Vlaams Gewest (4,85%) dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (3,72%) en het Waals Gewest (3,54%).

Vacaturegraad

Totale economie,
1ste trimester 2024
(%, niet gecorrigeerd
voor seizoenseffecten)

Bron: Eurostat



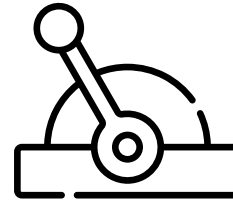
Op basis van deze cijfers zou je kunnen spreken van een algemeen tekort aan arbeidskrachten, maar de realiteit achter dit cijfer vergt nuance. Algemeen speelt vergrijzing een belangrijkere rol in België dan in andere Europese landen: er is een beperkter arbeidsaanbod.

Ten tweede blijkt uit verschillende studies van VDAB en FOREM dat de arbeidsvoorwaarden (tijdelijk vs. vast, voltijds vs. deeltijds, loon, statuut, arbeidsduur, moeilijkheden om beroeps- en privéleven te combineren, afstand tot de werkplek, zwaarte, werkomgeving ...) de bepalende factor zijn voor een hoge vacaturegraad. Uit deze studies blijkt ook dat er vaak een wanverhouding bestaat tussen de eisen van werkgevers (op vlak van ervaring, talenkennis, bezit van een rijbewijs of een voertuig) en de arbeidsvoorwaarden. Deze criteria kunnen uiteraard te rechtvaardigen zijn voor bepaalde functies, maar zijn vaak ongerechtvaardigd voor andere. Ze ontraden potentiële kandidaten om te solliciteren of de aangeboden baan te aanvaarden. De nodige flexibiliteit vanuit de werkgever kan vaak al een stap van de oplossing zijn.

Daarnaast trekken sommige opleidingen te weinig jongeren aan, vaak door een gebrekkige kennis van het beroep of het negatieve imago van de sector. Tot slot anticiperen sommige sectoren niet op tijd op veranderingen als gevolg van transities (klimaat, digitalisering ...), wat leidt tot een tekort aan werkkrachten.



FINANCIËLE HEFBOMEN OM EEN BAAN TE ACCEPTEREN



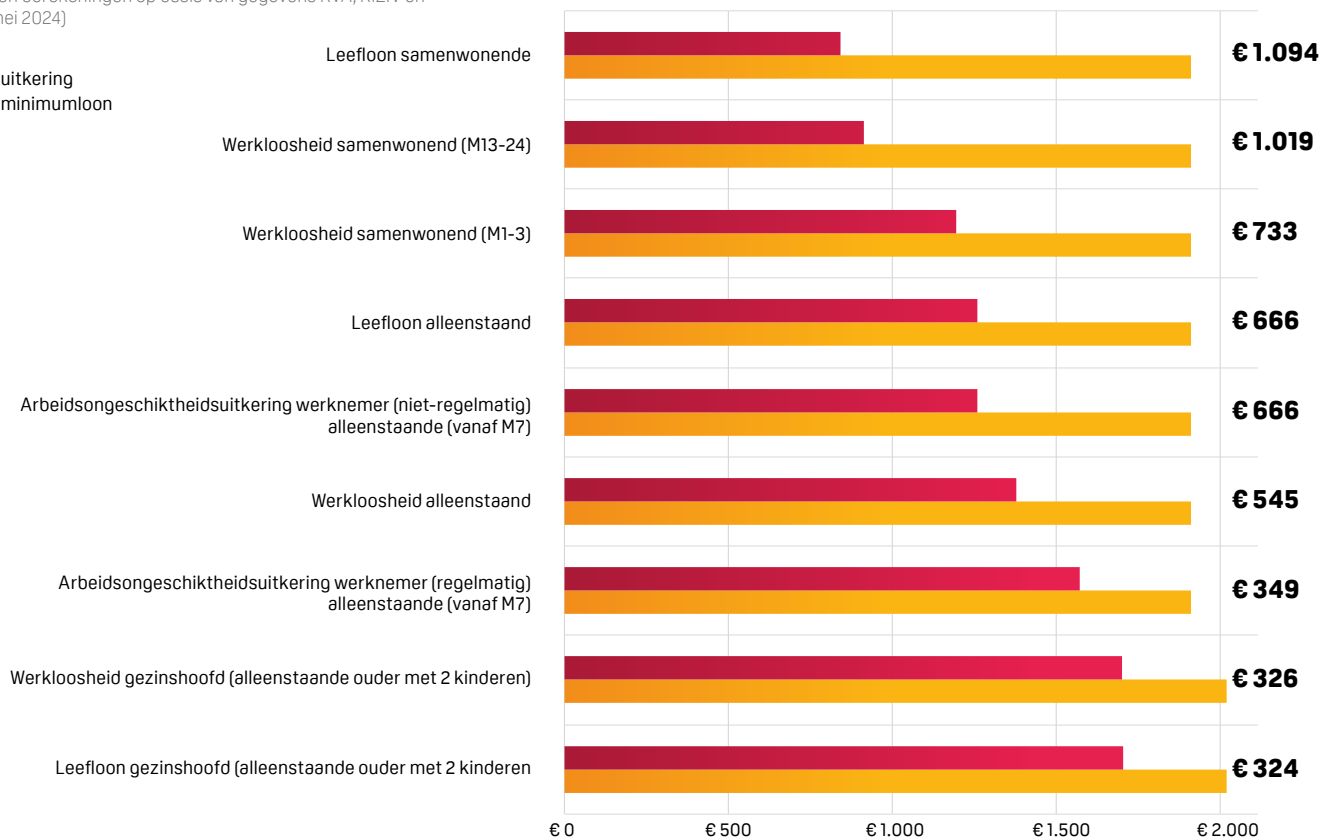
Liberalen protesteren tegen vermeende werkloosheidsvallen. Het verschil tussen werken (een loon) en niet werken (een uitkering) zou niet groot genoeg zijn, waardoor werknemers niet aangemoedigd zouden worden om aan de slag te gaan. Ze beweren een verschil van 500 euro te willen creëren tussen werken en niet-werken. In realiteit bedraagt vandaag het verschil tussen een netto werkloosheidsuitkering en het netto minimumloon voor een alleenstaande al 545 euro (624 euro als het vakantiegeld in aanmerking wordt genomen). Dankzij het ABVV ging het netto minimumloon op 1 april 2024 met 50 euro omhoog, wat betekent dat de “electorale belofte” van de liberalen – van een verschil van minstens 500 euro netto tussen werken en inactiviteit – al is ingelost. Voor de meerderheid van de werklozen is het verschil tussen werken en niet werken groot, de ‘incentive’ om te werken, is dus ruimschoots aanwezig. Het verschil zal in realiteit trouwens groter zijn omdat werknemers vaak toegang hebben tot extralegale voordelen (maaltijdcheques, verzekeringen ...) die niet worden meegenomen in deze berekening. Een studie van de Universiteit Antwerpen in mei 2024 en een studie van het Instituut voor Duurzame Ontwikkeling* bevestigden deze bevinding.

* ‘Progressieve tewerkstelling in andere uitkeringsstelsels? Verkennend onderzoek naar de opportuniteiten en valkuilen’, Johannes Derboven, Ive Marx & Gerlinde Verbist, mei 2024.

Verskil tussen een uitkering en een minimumloon

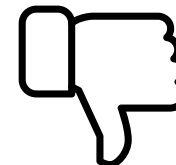
Bron: eigen berekeningen op basis van gegevens RVA, RIZIV en OCMW (mei 2024)

■ Netto uitkering
■ Netto minimumloon



Concluderend, de liberale boutade van ‘werken moeten lonen’ heeft tot doel niet-actieve werknemers zich schuldig te laten voelen en met de vinger te wijzen. Werknemers worden tegenover wie (tijdelijk) inactief is geplaatst. Het is een strategie van verdeel en heers.

Het idee om de werkloosheidsuitkeringen te beperken tot twee jaar kan zware gevolgen hebben voor de financiën van de lokale overheden. Het betekent immers dat veel uitkeringsgerechtigden zouden moeten aankloppen bij de OCMW's voor een leefloon: potentieel zou het gaan om stijging met 90.000 naar meer dan 250.000 begunstigden. De budgettaire impact verschilt sterk van geweest tot geweest.



Impact beperking werkloosheidsuitkering in de tijd (2 jaar)

Cijfers april en juni 2024

Bron: eigen berekeningen

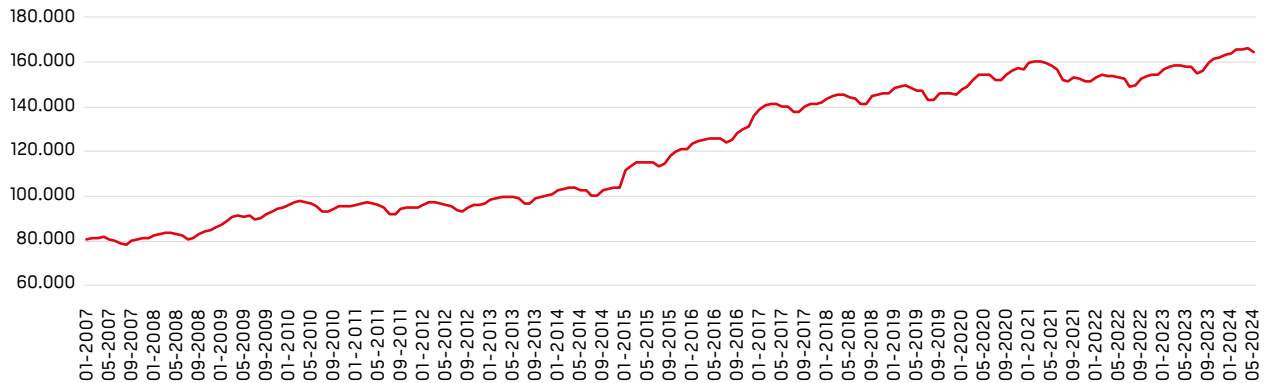
	Aantal leeflonen (personen)	Verhoging (personen)	Nieuw totaal (personen)	Procentuele stijging
Wallonië	75.318	38.091	113.409	50,57%
Vlaanderen	43.595	26.129	69.724	59,94%
Brussel	46.707	25.950	72.657	55,56%
België	165.620	90.170	255.790	54,44%

Bovendien verdubbelde de afgelopen twintig jaar al het aantal mensen met een leefloon: van 80.000 mensen in 2003 tot iets minder dan 165.000 in mei 2024.

Ontvangers van een leefloon

Gemiddeld aantal maandelijkse ontvangers

Bron: Barometer sociale integratie



Naast de impact op de gemeentelijke financiën zou deze maatregel ook organisatorische en logistieke uitdagingen met zich meebrengen: extra personeel, investeringen ... In de grote steden (die het meest door de beperking zouden worden getroffen) beheert een eerstelijns maatschappelijk werker van een OCMW permanent 80 tot 100 dossiers: hoe kunnen zij de enorme toestroom van nieuwe gebruikers bijhouden en ervoor zorgen dat niemand van de radar verdwijnt?

WERKZOEKENDEN LOPEN VAKER ARMOEDERISICO

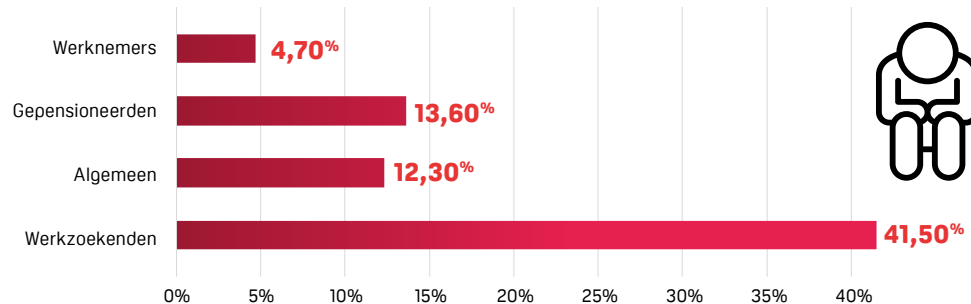
Een beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen negeert bovendien de vaststelling dat bijna vier op tien werkzoekenden al onder de armoedegrens leven. Wie in armoede leeft nog dieper in armoede steken, is een erg cynische manier van politiek bedrijven.

In België bedraagt het armoedecijfer 12,3%. Concreet betekent dit dat 12,3% van de bevolking leeft in een huishouden met een inkomen onder 1.450 euro netto per maand voor een alleenstaande of 3.045 euro netto per maand voor een huishouden met twee volwassenen en twee kinderen (<14 jaar). Meer dan 40% van de werkzoekenden zit onder die grenzen.

Armoedegraad

Armoederisico in % van populatie
(2024)

Bron: Statbel



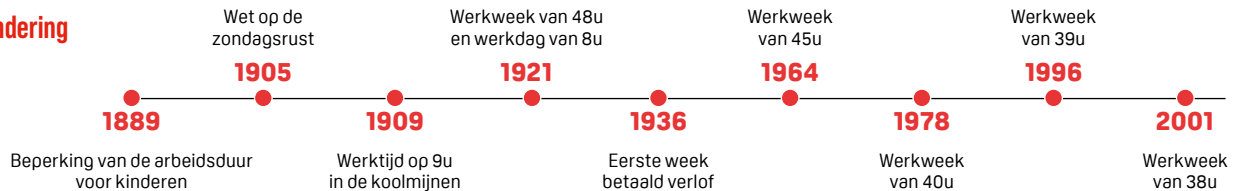
ARBEIDSDUUR ... EEN ESSENTIEEL MAATSCHAPPELIJK VRAAGSTUK

Collectieve arbeidsduurvermindering is een historische eis van het ABVV. Dit uit zich in de eis voor een 32-urige werkweek (met behoud van loon en met compenserende aanwervingen) en een vijfde week extra jaarlijkse vakantie.

Met een wettelijk minimum van 20 verlofdagen per jaar hinkt België achterop in Europa: 30 vakantiedagen in Spanje, 26 in Luxemburg, 25 in Frankrijk, 24 dagen in Duitsland. Volgens de Gezinsbarometer (Ipsos-enquête) heeft slechts 44% van de ouders recht op meer dan 20 vakantiedagen per jaar. Werknemers met een laag inkomen worden dubbel gestraft, omdat ze nog minder toegang hebben tot extra vrije dagen dan anderen.

Conventionele arbeidsduurvermindering heeft in grote mate bijgedragen tot de daling van de gemiddelde werktijd van werknemers, voornamelijk vóór 1980. Sinds 2001 en de overgang naar de 38-urige werkweek is de arbeidstijd niet meer collectief verlaagd, terwijl de productiviteit wel steeg. Niettemin hebben sommige sectoren de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur verminderd via sectorale cao's. Dit kan variëren van een beperkte 37 uur en 50 minuten (bijv. de glasindustrie) tot 35 uur per week (bijv. banken).

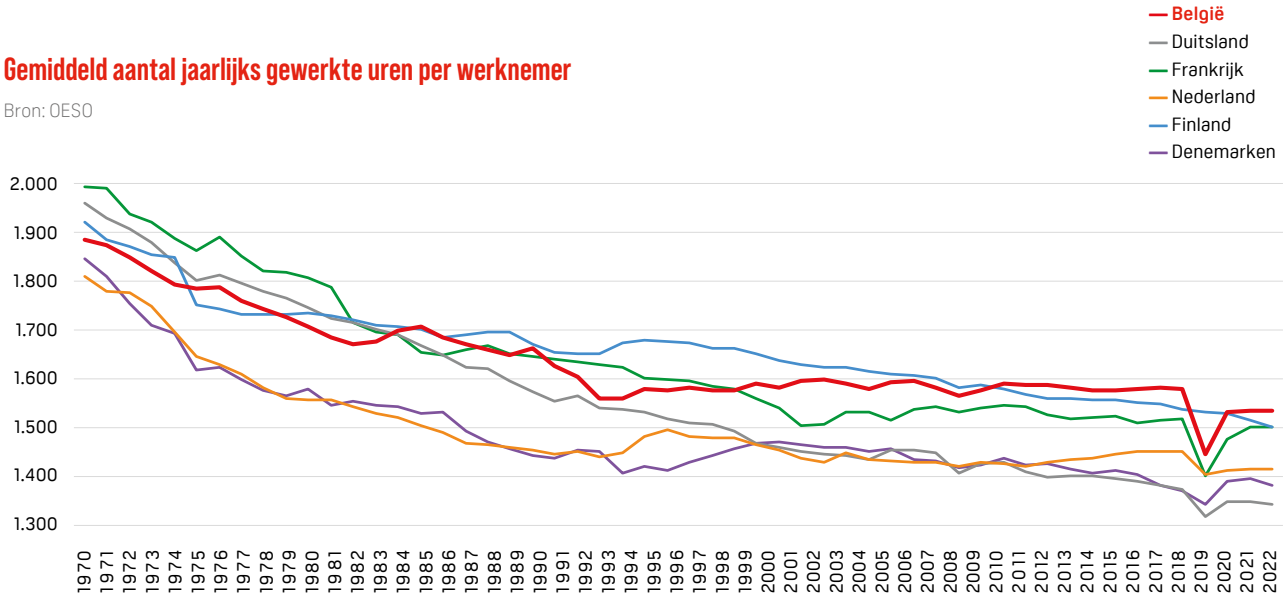
Arbeidsduurvermindering



Op Europees vlak blijkt België tevens achter te lopen op het vlak van arbeidsduurvermindering. Sinds de jaren '70 daalde in de buurlanden en vergelijkbare economieën de gemiddelde arbeidsduur per werknemer met meer dan 25%. In België daalde de arbeidsduur sinds 1970 met 18%.

Gemiddeld aantal jaarlijks gewerkte uren per werknemer

Bron: OESO

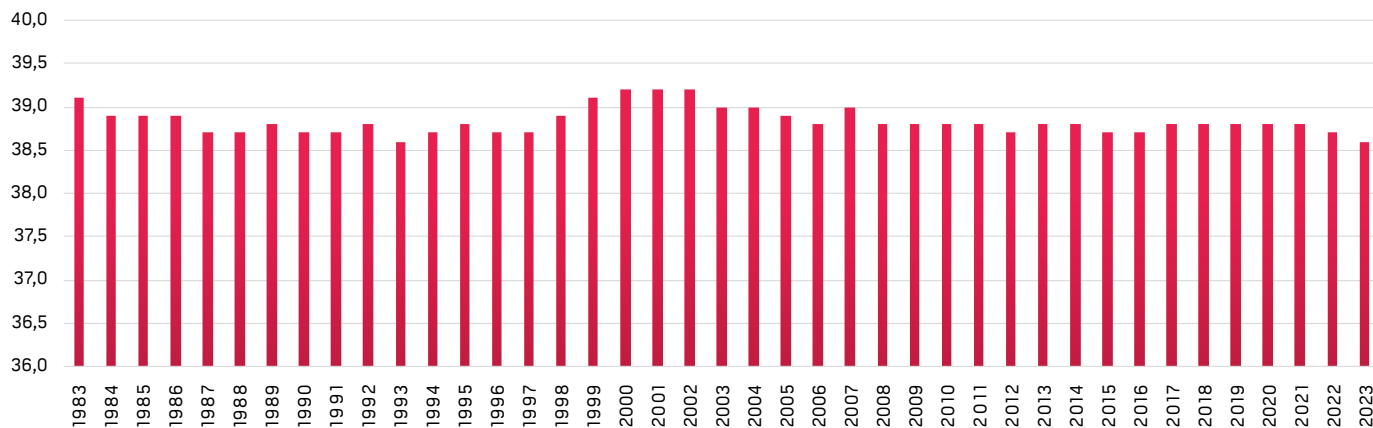




Concreet is het aantal gewerkte uren per week van voltijdse werknemers in België al bijna 40 jaar ongewijzigd.

Gemiddeld gebruikelijke aantal gewerkte uren per week

Bron: OESO





Een arbeidsduurvermindering en een beperking van het aantal overuren kan zorgen voor een betere verdeling van het werk. Helaas zijn er geen statistieken beschikbaar over het aantal overuren (betaald of onbetaald) in België. Volgens een ABVV-enquête die in 2024 werd uitgevoerd onder een steekproef van meer dan 13.000 werknemers, zou echter ongeveer 15% van de werknemers meer dan 5 uur in een voltijdse week overwerken.

De afgelopen decennia zijn individuele oplossingen voor arbeidsduurvermindering uitgebreid (tijdscrediet, ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorg ...). Deze vormen van individuele arbeidsduurvermindering voorzien in individuele behoeftes, maar zijn niet toegankelijk voor alle werknemers (omwille van financiële redenen, een vereist akkoord van de werkgever, gevolgen voor de loopbaanmogelijkheden, impact op de opleiding, enzovoort). Terwijl een collectieve arbeidsduurvermindering het mogelijk zou maken om het werk beter te verdelen en een betere levenskwaliteit voor alle werknemer te garanderen.

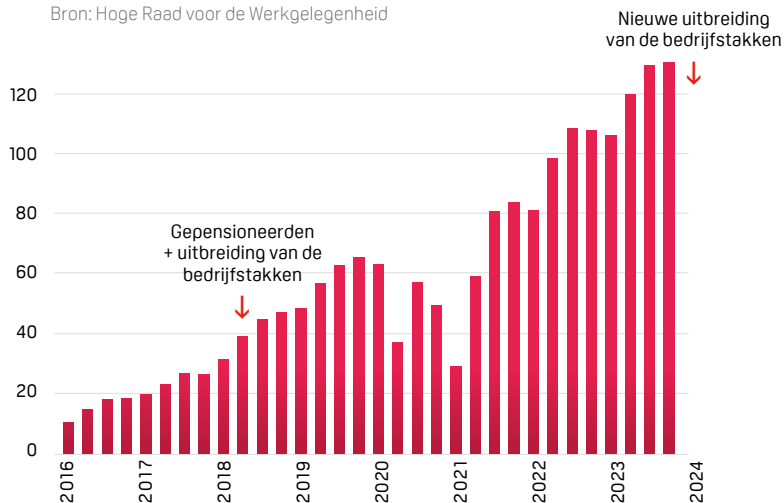
WEDLOOP OM MEER FLEXIBILITEIT VAN WERKNEMERS

Cijfers van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2024) tonen aan dat het aantal flexibele en goedkope arbeidscontracten snel groeit. De voorbije 20 jaar is het wettelijk kader voor studentenjobs veranderd. In 2023 en 2024 bedraagt de maximale arbeidstijd 600 uur, vanaf 2025 zou dit volgens de huidige wetgeving opnieuw 475 uur worden. Ter illustratie: 600 uur is gelijk aan meer dan een 25% van een voltijdse arbeidsduur.

Flexi-jobbers

In duizenden personen

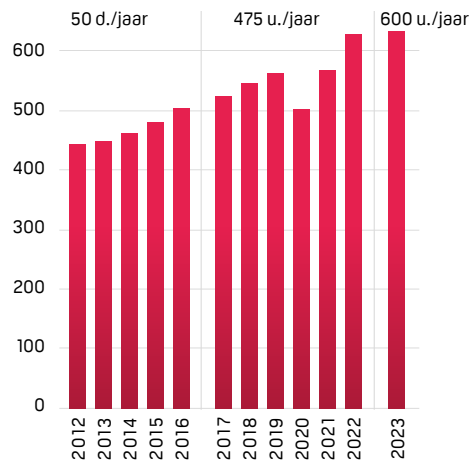
Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



Jobstudenten

In duizenden personen

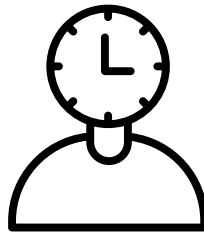
Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



De afgelopen tien jaar is het aantal studentenjobs met 75% gestegen. Deze toename heeft directe gevolgen voor de financiering van de sociale zekerheid, aangezien de sociale bijdragen op een studentenjob een pak lager zijn dan die voor een gewone werknemer: er geldt enkel een solidariteitsbijdrage van 8,13% (waarvan ongeveer 5% voor rekening van de werkgever). In 2022 bedroegen de bijdragen van de studentenjobs 141 miljoen euro. Onder een normaal (para)fiscaal regime zouden deze 412 miljoen euro meer opbrengen. Naast het financiële kan ook de vraag gesteld worden wat de maatschappelijke meerwaarde is om massaal studies te laten combineren met een job, zowel op het vlak van studieresultaten als het verdringen van reguliere arbeid in sommige sectoren (zie onder).

Flexi-jobs werden in 2015 geïntroduceerd in de horeca. In 2018 en 2024 werd het systeem uitgebreid naar andere sectoren. Vandaag zijn bijna 131.000 mensen tewerkgesteld met een flexcontract.

Of het nu om flexi-jobs of studentenjobs gaat, ze maken het voor kortgeschoolden moeilijker om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Net die groep heeft een lage werkzaamheidsgraad. Denk aan de detailhandel waarin studenten veel vaste werknemers hebben vervangen. Werkgevers 'shoppen' ook tussen flexibele arbeidsvormen om niet meer werkuren te moeten gunnen aan deeltijdse werknemers in hun onderneming.



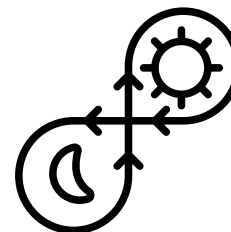
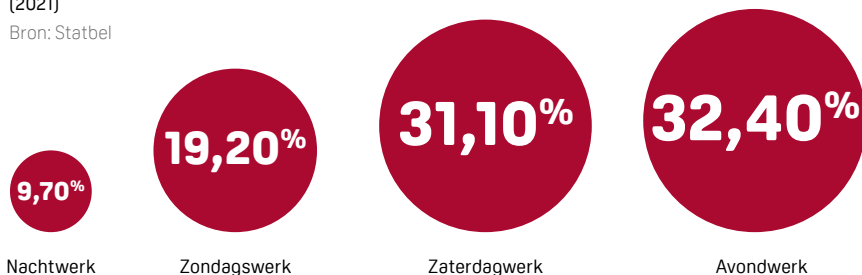
ATYPISCHE WERKUREN

Werken is flexibel genoeg in België. 550.000 werknemers (13% van alle werknemers) werken in een ploegensysteem: 15% van alle mannelijke werknemers en 11,5% van de vrouwen. De drie sectoren met het hoogste percentage werknemers dat in ploegen werkt, zijn de industrie (28,8%), transport en opslag (26%) en menselijke gezondheid en maatschappelijk werk (24,6%). Ook werkt bijna een derde van alle werknemers 's avonds en/of op zaterdag (winkels, gezondheidszorg ...). Eén op de tien werknemers werkt 's nachts en één op de vijf werkt op zondag.

Aandeel (%) van werknemers met atypische werkuren

(2021)

Bron: Statbel



Deze atypische, ongemakkelijke werkuren hebben vaak negatieve gevolgen voor de gezondheid van de werknemers en voor hun balans werk/privé. Bovendien brengt het extra kosten voor hen mee (kinderopvang, transport ...).

In België begint nachtwerk om 20 uur, wat betekent dat extra compensaties betaald moeten worden vanaf die tijd. Nachtwerk later laten aanvangen, bvb. om middernacht zoals sommige politieke partijen voorstellen, zou een financieel verlies betekenen voor de betrokken werknemers in de uren die niet langer gelden als nachtarbeid.

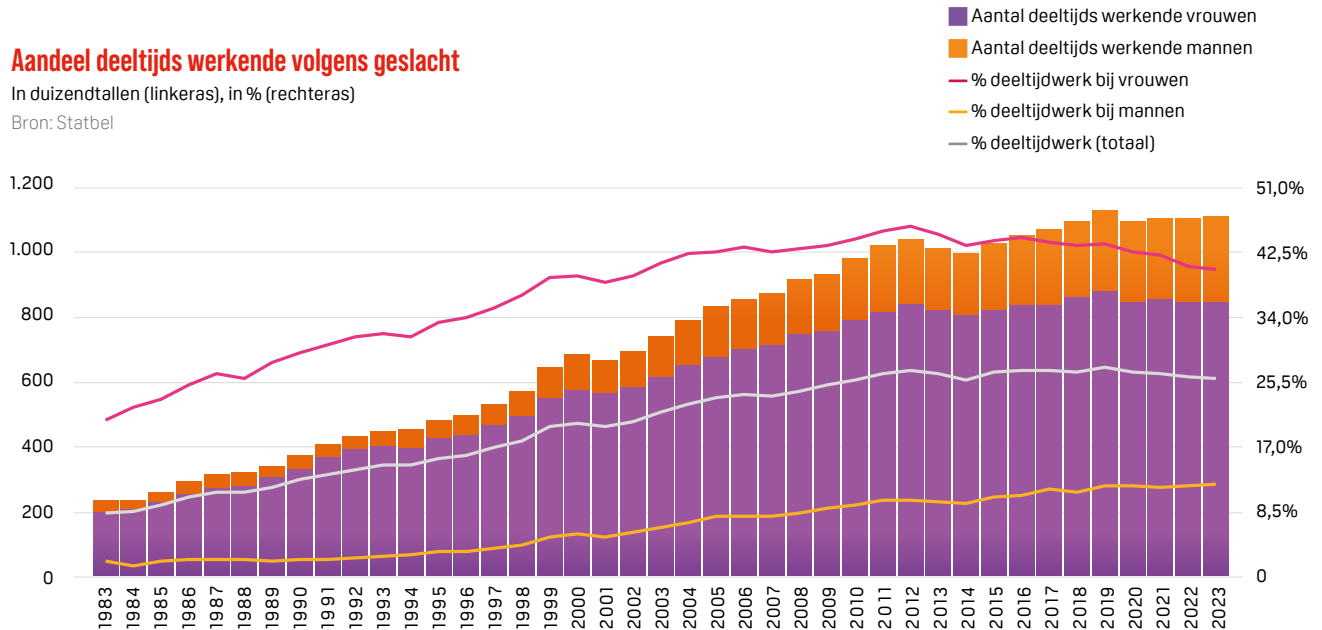
(ON)VRIJWILLIG DEELTIJDS WERK

Sinds het begin van de jaren '80 nam deeltijdse arbeid stelselmatig toe: in 2023 werkte 26% van de werknemers in België deeltijds, hoofdzakelijk vrouwen (40% van vrouwelijke werknemers tegenover 12% van de mannelijke).

Aandeel deeltijds werkende volgens geslacht

In duizendtallen (linkeras), in % (rechteras)

Bron: Statbel



Bijna de helft van de deeltijdse werknemers heeft onvrijwillig een deeltijdse job, hetzij omdat ze geen voltijdse baan kunnen vinden of omdat de baan niet voltijds wordt aangeboden (17,9%), hetzij om voor een afhankelijke persoon te zorgen (22,3%) of om een andere gezinsredenen (9,5%).

Motieven voor deeltijds werk

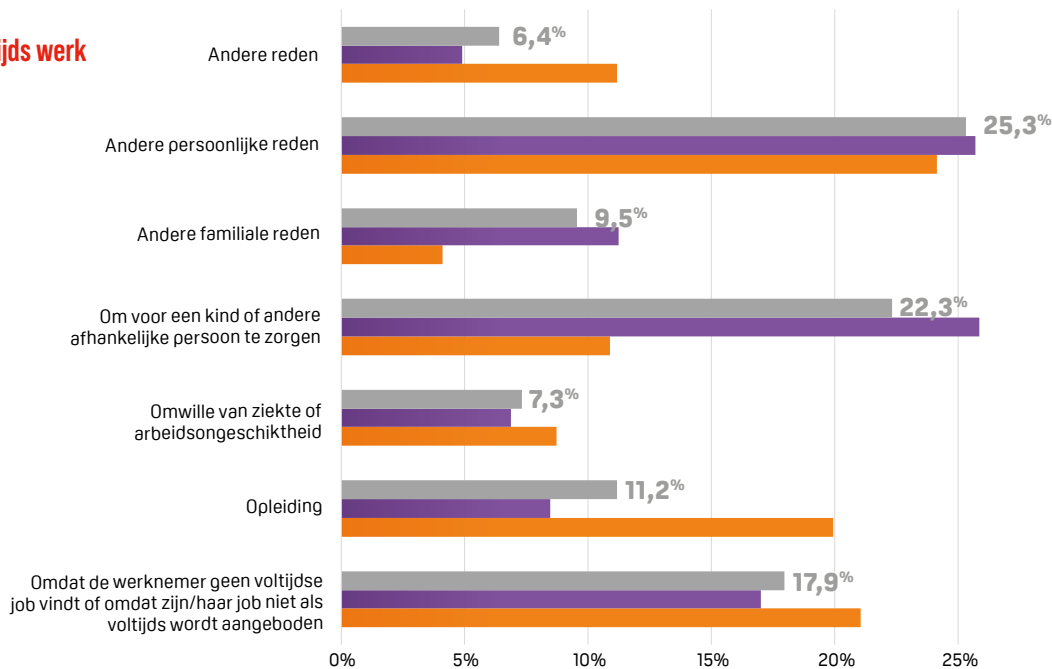
(2023)

Bron: Statbel

■ Totaal

■ Vrouwen

■ Mannen



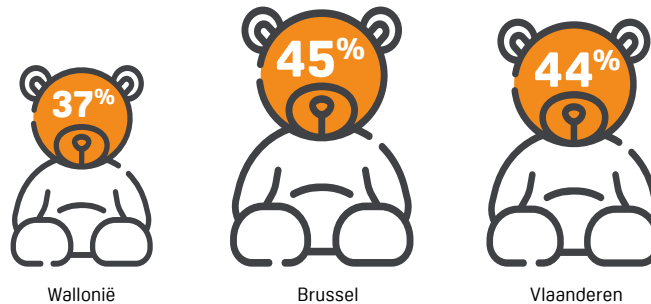
In Vlaanderen is 26% van de aangeboden jobs deeltijds, in Wallonië 20%, in Brussel 10%. Dit cijfer varieert sterk van sector tot sector.

Voor werkende vrouwen is de belangrijkste reden om deeltijds te werken de zorg voor kinderen of andere personen (25,8%). Dit is te wijten aan het gebrek aan kinderopvangplaatsen. België staat onderaan de Europese ranglijst. De Europese Barcelona-doelstellingen voor 2030 bevelen aan dat ten minste 45% van de kinderen onder de drie jaar deelneemt aan stelsels van voor- en vroegschoolse educatie en opvang. België haalt dit doel nipt.

Dekkingsgraad opvang jonge kinderen

0-3 jaar (2022)

Bron: IBSA, IWEPS, opgroeien.be



ATYPISCHE VORMEN VAN WERK VERHOGEN ARMOEDERISICO

Volgens de POD Maatschappelijke Integratie bevindt vandaag in België één op de 25 werknemers (165.000) in België zich in een moeilijke financiële situatie. Werknemers die buiten de Europese Unie zijn geboren, hebben zes keer meer kans om in een preciaire situatie terecht te komen.

Vooraf het hoge aantal onzekere banen, tijdelijke contracten en hybride statuten dragen bij aan deze situatie. De studie van de POD wijst er ook op dat sommige werknemers genoodzaakt zijn om meerdere jobs aan te nemen, lange uren te werken of taken te aanvaarden die schadelijk zijn voor hun gezondheid, om zo de eindjes aan elkaar te knopen.

Armoede onder werkenden blijkt niet alleen een kwestie van loon te zijn, maar ook een probleem van lage arbeidsintensiteit (deeltijds werk met weinig werkuren, tijdelijk werk, platformwerk, kortdurend werk voor bepaalde duur ...).

**1 op de 25 werkenden
= werkende armen**

Bron: POD Maatschappelijke Integratie



BALANS WERK-PRIVÉ



In 2024 voerde het ABVV een enquête uit bij 14.000 leden over het verlofsysteem. Volgens deze enquête liggen prioriteiten voor het verbeteren van het verlofsysteem als volgt:

- 1.** Verhoging van het aantal wettelijke vakantiedagen per jaar
- 2.** Invoering van een systeem van collectieve arbeidsduurvermindering (86% is voorstander)
- 3.** Invoering tijdskrediet zonder motief
- 4.** Verhoging onderbrekingsvergoedingen (toegekend voor stelsels van tijdskrediet)

25% geeft aan moeite te hebben om werk en privéleven te combineren, 40% vindt het evenwicht voldoende. 35% is tevreden.

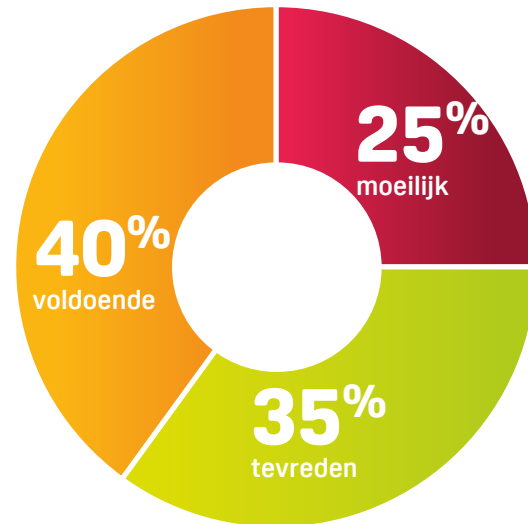


De redenen voor een moeilijke balans tussen werk en privé:

- Vermoeiend/veeleisend werk
- Lange werkdagen
- Moeilijke of veranderende uurroosters
- Weinig steun van het management
- Afwezigheid van collega's
- Vergoeding die te laag is in verhouding tot het inkomen dat het gezin nodig heeft
- Lange reistijd naar het werk

Hoe zou je de balans tussen werk en privé omschrijven?

Bron: enquête ABVV



WELKE INVLOED HEEFT VERSLECHTEREND WELZIJN OP HET WERK OP DE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS?

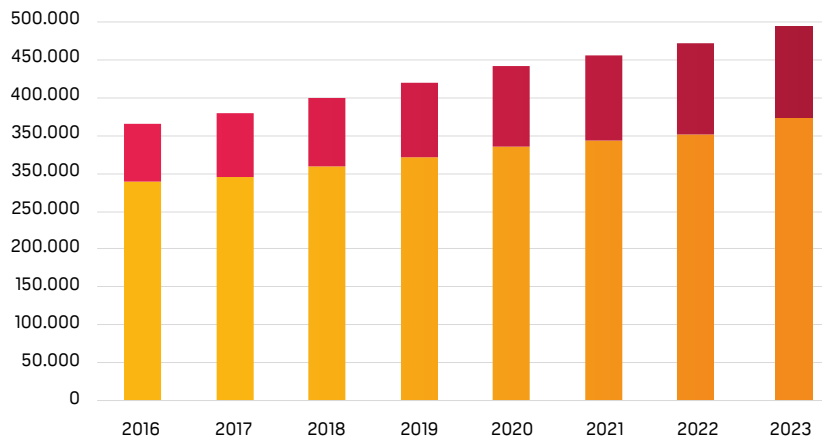


In 2023 waren bijna een half miljoen werknemers langdurig ziek (> 1 jaar), bijna een kwart meer dan vijf jaar geleden. Ruim één op de vier kampt met mentale problemen, zoals depressie of burn-out. Opgemerkt moet worden dat deze gegevens ook deeltijdse werknemers om medische redenen omvatten, wat deze gegevens enigszins nuanceert. Toch ervaren al deze werknemers de gevolgen van een verslechterende gezondheid en welzijn op het werk.

Aantal langdurig arbeidsongeschikten

Bron: RIZIV

- Totaal arbeidsongeschikten
- Aandeel depressie en burn-out

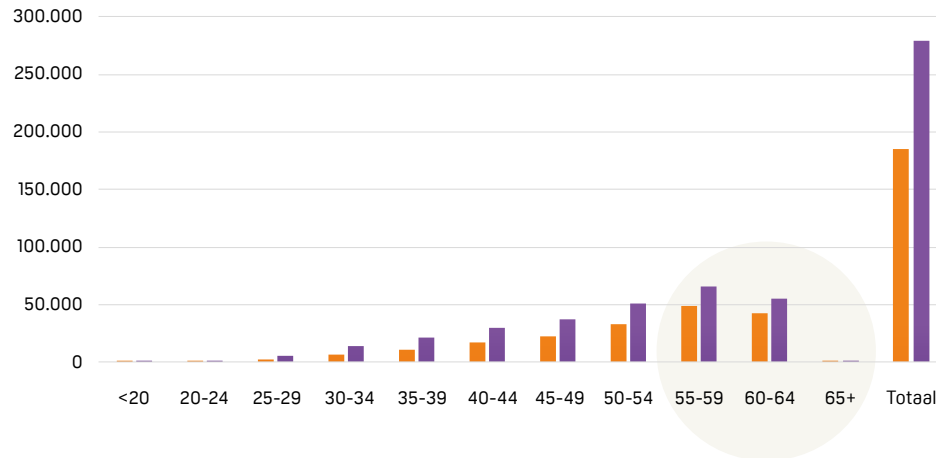


Het aantal mensen dat langer dan een jaar uitvalt (langdurig arbeidsongeschikt) door burn-out of depressie is in vijf jaar tijd (2018-2023) met 43% gestegen. Uit RIZIV-onderzoek uit 2024 bleek dat voor vrouwen in langdurige arbeidsongeschiktheid dit hoofdzakelijk te wijten is aan burn-out (70%), stemmingsstoornissen (64,9%) of angststoornissen (68,1%). Naar geslacht zijn vrouwen oververtegenwoordigd in het aantal langdurig zieken (54,7%), naar leeftijd maakt wie 50 jaar of ouder is een grotere kans om langdurig uit te vallen. De daling van langdurige arbeidsongeschiktheid voor werknemers ouder dan 60 jaar kan worden verklaard door het 'healthy workers effect': werknemers van 60 jaar en ouder die nog in dienst zijn, zijn immers degenen die beschikken over een goede gezondheid en dito werkomgeving.

Focus op vrouwen en ouderen

Bron: RIZIV

- Vrouwen
- Mannen



WERKGEVERS ONTSLAAN VAKER HUN LANGDURIGE ZIEKEN DAN ZE WEER IN DIENST TE NEMEN

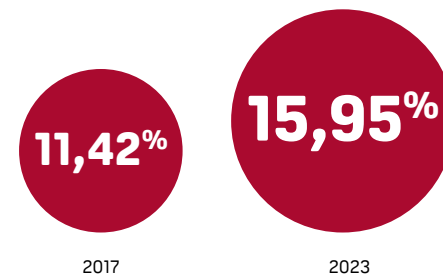
De laatste jaren gaat veel politieke aandacht naar de re-integratie van langdurig zieke werknemers op de werkvloer. Er zit een stijgende lijn in het aantal gestarte re-integratietrajecten, van iets meer dan 1.000 in 2012 naar bijna 6.400 in 2022 (RIZIV jaarverslagen '21 en '22).

Vaak wordt de groep van langdurig zieken als een onveranderlijk aangroeiend cijfer voorgesteld. Dat is fout.

- Van de langdurig arbeidsongeschikte werknemers gingen in 2023 30.910 mensen terug aan het werk of naar de werkloosheid (23.907 gingen met pensioen).
- In 2023 hebben meer dan 78.000 langdurig zieken het werk deeltijds hernomen, dit is 15,95% van alle langdurig zieke werknemers. Dit percentage neemt jaarlijks toe.

Aandeel van deeltijdse werknemers voor medische redenen

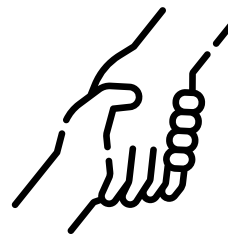
Bron: RIZIV



Ook het aantal langdurig zieken dat vrijwillig een opleidingstraject start via VDAB of FOREM, neemt toe, van 5.612 in 2022 tot 6.981 in 2023. Voor 2024 zien we dat de cijfers in de eerste maanden bijna twee keer zo hoog zijn als die in de eerste helft van 2023.

In 2022 werd de procedure voor re-integratie gewijzigd. Tot 2022 konden bedrijven hun langdurig zieke werknemers enkel een re-integratietraject aanbieden, wat soms leidde tot aangepast werk. Ontslag vond ontslag enkel plaats als het traject mislukte. Sinds 2022 bestaan twee trajecten: de re-integratieprocedure of de ontslagprocedure wegens medische overmacht. Uit de laatste cijfers van de FOD WASO blijkt dat in 2023 voor amper 18% van de ongeveer 22.800 langdurig arbeidsongeschikte werknemers die werden opgeroepen om weer aan het werk te gaan, een re-integratie proces was gestart om passend werk te vinden binnen hun bedrijf. Meer dan 80% van hen werd ontslagen wegens 'medische overmacht'. In 70% van deze laatste gevallen werd het ontslag door de werkgever in gang gezet.

De terugkeer naar werk van langdurig wordt dus sterk gehinderd door het gebrek aan bereidheid van werkgevers om hen te re-integreren in het bedrijf.

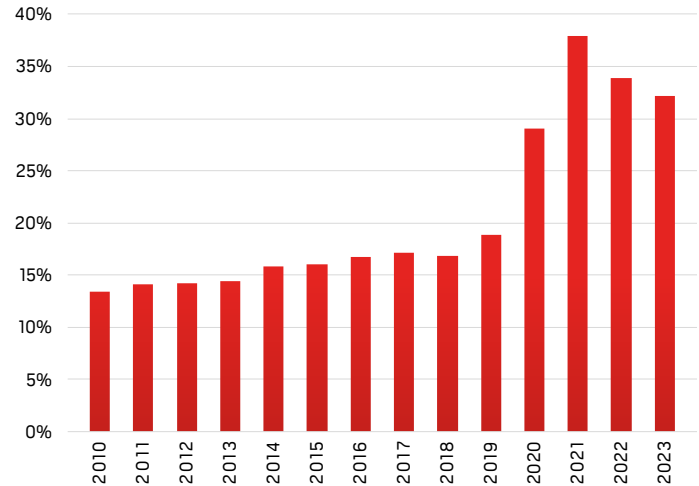


STRUCTUREEL TELEWERK EN HAAR GEVOLGEN

In 2023 voerde de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer een enquête uit over telewerk in België. In 2018 werkte 17% van de Belgen minstens één dag per week van thuis. In 2023 liep dit percentage op tot 32%. Een belangrijk deel van de werknemers heeft geen recht op telewerk, of kan er omwille van de praktische organisatie van het werk geen gebruik van maken. Dit zorgt voor nieuwe ongelijkheden op de arbeidsmarkt.

Aandeel van werknemers dat soms of regelmatig thuiswerkt

Bron: FOD Mobiliteit en Vervoer

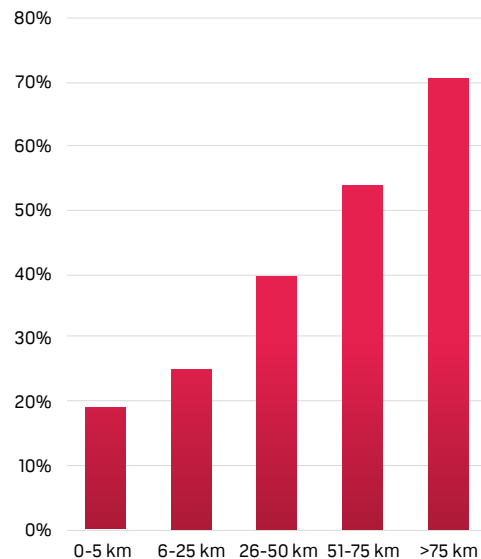




Deze nieuwe realiteit op de arbeidsmarkt heeft gevolgen op vlak van milieu en mobiliteit. De FOD schat in 2023 36 miljoen kilometer per dag aan woon-werkverkeer wordt bespaard. Logischerwijze is de woon-werk afstand een bepalende factor: bedraagt die meer dan 50 kilometer dan telewerkt meer dan de helft van de respondenten minstens één dag per week. De FOD stelt dat in principe telewerk het verkeer op de wegen vermindert, minder geluidsoverlast en minder luchtvervuiling veroorzaakt, vooral in steden. Minder kilometers betekent minder ongevallen. Telewerken is ook gunstig voor de mobiliteit, omdat het toelaat om bepaalde ritten over de dag of week te spreiden. Hiernaast maakt telewerk het voor sommige werknemers moeilijker om werk en privéleven te scheiden, en kan het leiden tot een gebrek aan sociaal contact en de communicatie met collega's bemoeilijken.

Aandeel telewerkers naar afstand thuis-werkplek

Bron: FOD Mobiliteit en Vervoer



EISEN



Er moet een einde komen aan de concurrentie tussen werknemers. Precaire en flexibele arbeidsvormen die werkgevers in staat stellen minder socialezekerheidsbijdragen te betalen, hebben een impact op de financiering van de sociale zekerheid en de openbare diensten, de gezondheid van werknemers en dus op de samenleving als geheel.

Om de kwaliteit van jobs te verbeteren en een overgang naar een nog meer gedigitaliseerde economie tot een goed einde te brengen, zijn verplichte investeringen door de werkgevers in beroepsopleiding van werknemers essentieel.

Wanneer nieuwe technologieën hun intrede maken op de werkvloer moeten zij het onderwerp zijn van sociaal overleg. Als vakbond moeten we onze verantwoordelijkheid nemen rond artificiële intelligentie en de sociale dialoog rond dit thema ontwikkelen. Dit vereist dat werkgevers er alles aan moeten doen om de impact van AI aan werknemers duidelijk te maken.

Om ervoor te zorgen dat werk beschermt tegen armoede, moeten arbeidscontracten stabiel zijn en een waardig inkomen garanderen. Daarom eisen wij vaste contracten en de mogelijkheid om loonsverhogingen te onderhandelen. Bovendien zijn de toegang tot opleiding, verhoogde capaciteit in de publieke kinderopvang en betaalbare diensten voor jonge gezinnen (buitenschoolse opvang, opvang voor zieke kinderen ...) hefboomen om de toegang tot werkgelegenheid voor alle burgers te waarborgen.

Een beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen is een slecht idee. Dit is geen effectief instrument om werknemers 'te activeren' op de arbeidsmarkt en maakt een groep die vaak al in armoede leeft, nog kwetsbaarder.

3



SOCIALE ZEKERHEID

Onze sociale zekerheid staat nog steeds als een huis. Er kan niet genoeg herhaald worden hoe belangrijk ze was in de recente crisissen. Ze was een schokdemper op meerdere vlakken: niet enkel bood ze tijdens de coronacrisis betaalbare en kwalitatieve gezondheidszorg, door het systeem van tijdelijke werkloosheid werden tienduizenden jobs gered. Ondanks dat alles staat de sociale zekerheid onder zware druk.

Die druk neemt al geruime tijd toe, vooral op vlak van financiering. De patronale bijdragen gaan stelselmatig in dalende lijn, door een lager tarief, maar ook door het groeiend aantal bijdrageverminderingen. Bovendien verschuift steeds meer verloning in de richting van alternatieve verloningsvormen waar minder of geen sociale bijdragen op worden betaald. Het resultaat: de overheid moet steeds meer bijspringen. En dan komt de sociale zekerheid in het vizier wanneer onder Europese druk de begroting gesaneerd moet worden.

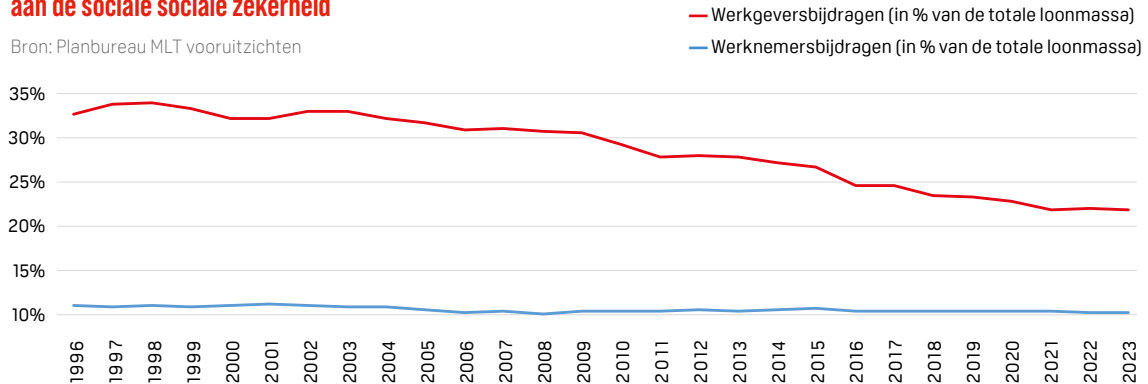
Maar de druk komt niet enkel via de inkomstzijde. Alles wordt politiek in het werk gesteld om opgebouwde rechten van werknemers uit te hollen. In de werkloosheid, de ziekte-uitkering. Alles onder het mom van een besparingen en een 'efficiënte overheid'.

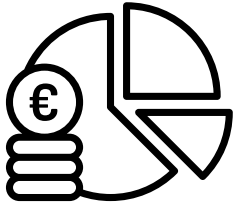
FINANCIERING SOCIALE ZEKERHEID VERTOONT LEKKEN

De belangrijkste bron van inkomsten voor de sociale zekerheid zijn de bijdragen van werknemers en werkgevers. Een deel van je brutoloon – in de meeste gevallen 13,07% – gaat naar de sociale zekerheid. De werkgever legt hier bovenop: de werkgeversbijdrage. Dat deel is echter systematisch gedaald in de afgelopen decennia. Waar eind jaren '90 de werkgeversbijdragen nog ongeveer 34% van de loonmassa bedroegen, ligt dat cijfer vandaag bijna 10% lager. Het gevolg van een reeks vrijstellingen én de fameuze taxshift van de regering-Michel in 2014.

Afkalvende werkgeversbijdragen aan de sociale sociale zekerheid

Bron: Planbureau MLT vooruitzichten



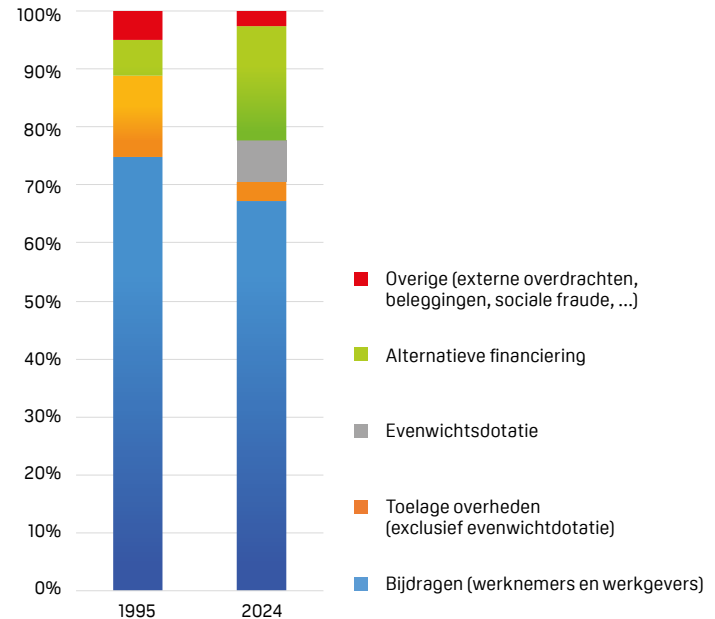


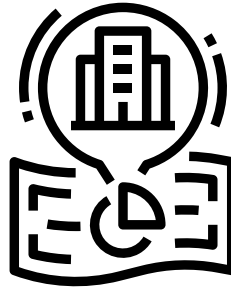
Het budget van de sociale zekerheid is de afgelopen drie decennia verwaterd. Bij een daling van de sociale bijdragen werd in het verleden een politieke oplossing gezocht door een sluitende alternatieve financiering te voorzien (via bijvoorbeeld inkomsten uit btw en roerende voorheffing). De regering-Michel gooide dat principe in de vuilbak door de taxshift onvoldoende te financieren: met de taxshift daalden de sociale bijdragen, maar er waren onvoldoende nieuwe inkomsten voorzien. Dat had tot gevolg dat via de evenwichtsdotatie – een mechanisme dat bedoeld is om beperkte tijdelijke tekorten op te vangen – de overheid miljarden moet bijpassen. De evenwichtsdotatie dient op die manier vooral om een pak steunmaatregelen aan de bedrijven te financieren. Het structurele tekort in de financiering van de sociale zekerheid moet worden opgelost, want het maakt onze sociale zekerheid politiek kwetsbaar.

Financiering sociale zekerheid uitgehoud

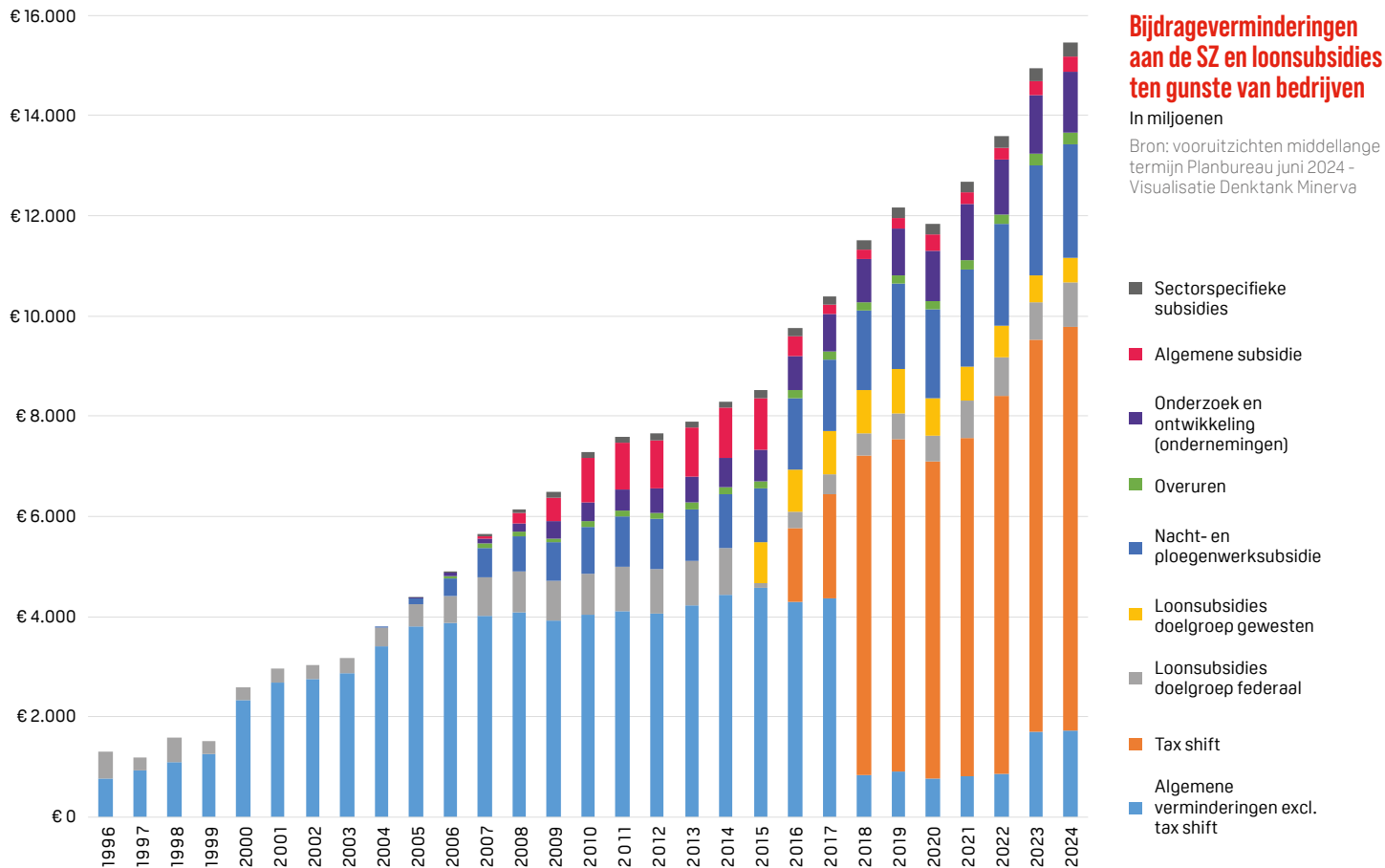
In % van de totale inkomsten, SZ werknemers

Bron: RSZ





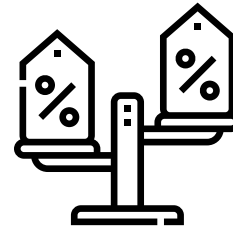
Die tekorten in de financiering van de sociale zekerheid staan in schril contrast met wat de afgelopen decennia aan bijdrageverminderingen aan de sociale zekerheid werd toegekend. Als de steun en de bijdrageverminderingen aan bedrijven worden gevisualiseerd, lijkt het wel of we een helling buiten categorie op moeten fietsen. De steun aan bedrijven, zowel via de fiscaliteit (loonsubsidies) en de sociale zekerheid (kortingen op werkgeversbijdragen) bedraagt meer dan 15 miljard euro per jaar. Opmerkelijk is het effect van de taxshift: sinds 2015 is het hek helemaal van de dam en stijgt de steun ieder jaar substantieel.

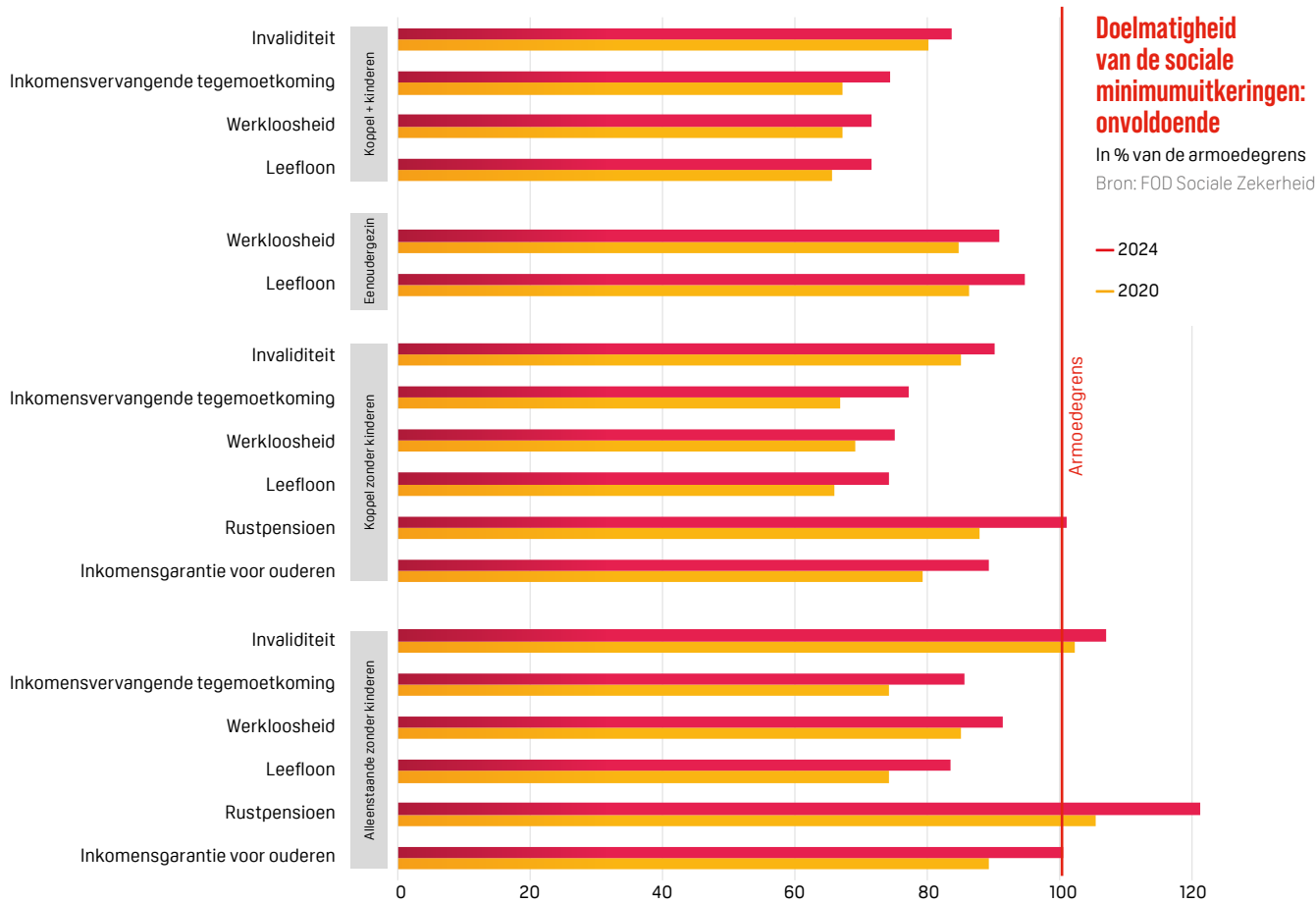


EFFECTIVITEIT SOCIALE ZEKERHEID KAN BETER

De effectiviteit van een uitkering wordt bepaald door haar verhouding tot de armoedegrens. Een uitkering moet er immers voor zorgen dat rechthebbenden een waardig inkomen hebben zonder in armoede terecht te komen.

Uit de laatste cijfers blijkt dat de doelmatigheid (of adequaatheid) van de minimumuitkeringen de afgelopen jaren verbeterde. Vooral voor ouderen is een inspanning gedaan door een verhoging van de minimumpensioenen en verhoging van de inkomensgarantieuitkering (IGO) tot de armoedegrens voor alleenstaanden. Toch zit een aanzienlijk deel van de gezinnen met een minimumuitkering nog steeds (ver) onder de armoederisicogrens. Dit is vooral het geval voor het leefloon, de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de werkloosheidsverzekering.





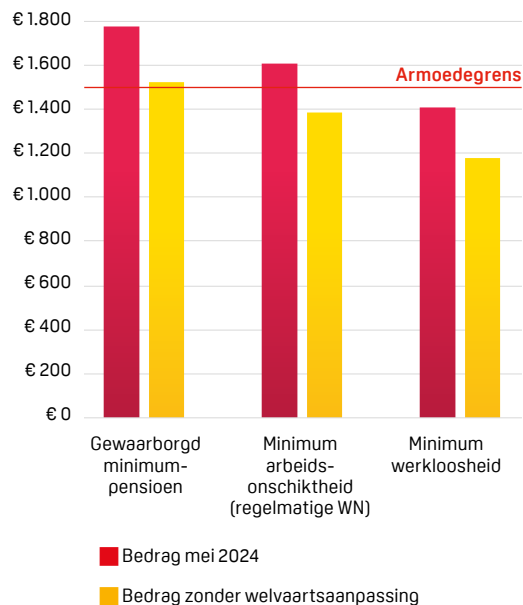
WELVAARTSAANPASSINGEN ESSENTIEEL VOOR EFFECTIVITEIT VAN UITKERINGEN

Het is essentieel voor de sociale uitkeringen dat deze extra verhoogd worden bovenop de index. Dit is de zogenaamde 'welvaartsvastheid' van de uitkeringen. De sociale partners beslissen sinds 2008 iedere twee jaar welke uitkeringen omhoog gaan – en hoeveel. Zonder de welvaartsvastheid zouden de uitkeringen sterk achter lopen op de lonen en onder de armoedegrens blijven steken (+/- 1.500 euro voor een alleenstaande). Onderstaande grafiek geeft het verschil weer voor drie uitkeringen met en zonder welvaartsaanpassing, voor alleenstaanden. In het geval van werkloosheidsuitkeringen zouden deze 20% lager liggen dan vandaag, een minimumpensioen 17%, een ziekte-uitkering 16%.

Uitkeringen met én zonder welvaartsaanpassing

Alleenstaanden

Bron: RVA, eigen berekeningen



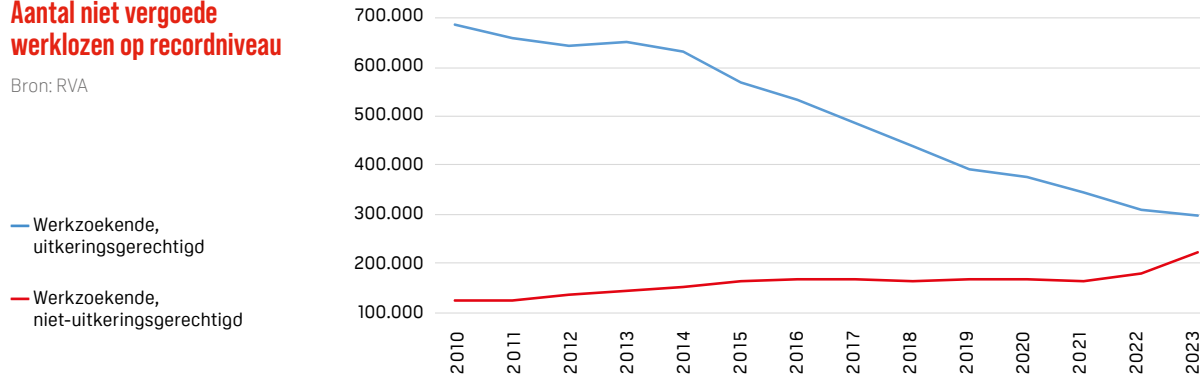
WERKLOOSHEIDSVERZEKERING, STEEDS MINDER EEN VERZEKERING

Slechts de helft van de werkzoekenden ontvangt effectief een uitkering. De werkloosheidsverzekering is geen verzekering meer voor bijna de helft van de werkzoekenden.

Het aantal werkzoekenden dat een uitkering ontvangt, is de afgelopen vijftien jaar stevig gedaald. De stevige jobcreatie is de belangrijkste achterliggende reden. Toch vond er evenzeer een belangrijke verschuiving plaats naar werkzoekenden die géén uitkering ontvangen. De verstrenging van de beroepsinschakelingstijd voor jongeren, een stijging van het aantal tijdelijke en kortlopende contracten en het strikter sanctioneringsbeleid zijn de belangrijkste redenen.

Aantal niet vergoede werklozen op recordniveau

Bron: RVA



EISEN



- ⊕ Herstel de lekken in de financiering van de sociale zekerheid. Evalueer alle verminderingen op werkgeversbijdragen die de afgelopen decennia werden toegekend. Schaf ze af indien hun effectiviteit niet bewezen is, zoals bijvoorbeeld de vrijstelling voor een eerste aanwerving.
- ⊕ Perk de (schijn)managementvennootschappen in, zodat de werkgevers op deze ondertussen tienduizenden jobs wel sociale bijdragen moeten betalen.
- ⊕ Behandel de alternatieve verloningsvormen op dezelfde (para) fiscale manier dan een regulier loon.
- ⊕ De welvaartsvastheid voor de sociale uitkeringen is essentieel om het verzekeringskarakter van de uitkeringen tegen armoede te kunnen garanderen. De welvaartsenveloppe moet integraal worden toegekend. Beknibbelen op de welvaartsvastheid zou de nu al aanzienlijke inkomensval bij ziekte, tijdelijke werkloosheid en na pensionering enkel verder uitdiepen.

4

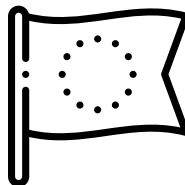


OVERHEIDSFINANCIËN EN FISCALITEIT

Het dogma van het besparen staat opnieuw vooraan op de agenda van vele regeringsleiders. Een hervorming van de begrotingsregels zorgt ervoor dat vanaf 2025 vele Europese lidstaten op de begrotingsrem moeten staan, met allicht nefaste gevolgen voor de Europese economie.

Onze overheidsfinanciën moeten op orde worden gezet, maar enkel door onze fiscaliteit te herstellen en iédereen te laten bijdragen kunnen we onze begrotingen gezond krijgen. Niet door mensen te verarmen en openbare diensten en gezondheidszorg te verzwakken.

EUROPEES BEGROTINGSKADER FNUIKT ESSENTIËLE INVESTERINGEN



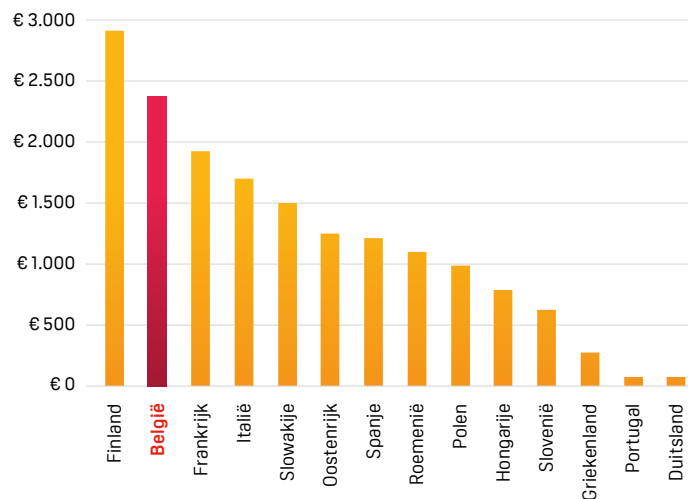
De Europese economieën hebben de komende jaren miljarden aan investeringen nodig. De transitie op vlak van klimaat, energie, technologie zullen miljarden euro's vergen. Wat stelt Europa hier tegenover? Een nieuwe besparingsdrift. Dit jaar werden de Europese begrotingsregels aangescherpt: lidstaten zullen binnen een vastgelegde periode en aan een opgelegd ritme hun begrotingstekorten drastisch moeten beperken en hun schulden versneld afbouwen.

De impact van deze maatregelen laat zich voelen in België (een vereiste begrotingsinspanning van 28 miljard euro) maar ook in enkele grote lidstaten. In totaal zal tussen 2025 en 2031 meer dan 430 miljard euro weggesaneerd moeten worden. Er is geen twijfel dat dit een negatieve weerslag zal hebben op de economische groei, maar ook op het potentieel, op het concurrentievermogen van de Europese economie. België staat op de tweede plaats wanneer naar de inspanning per inwoner gekeken zou worden.

Inspanning per hoofd van de bevolking

Totaal periode 2025-2031

Bron: Europese Commissie, referentietrajecten over zeven jaar, eigen berekeningen

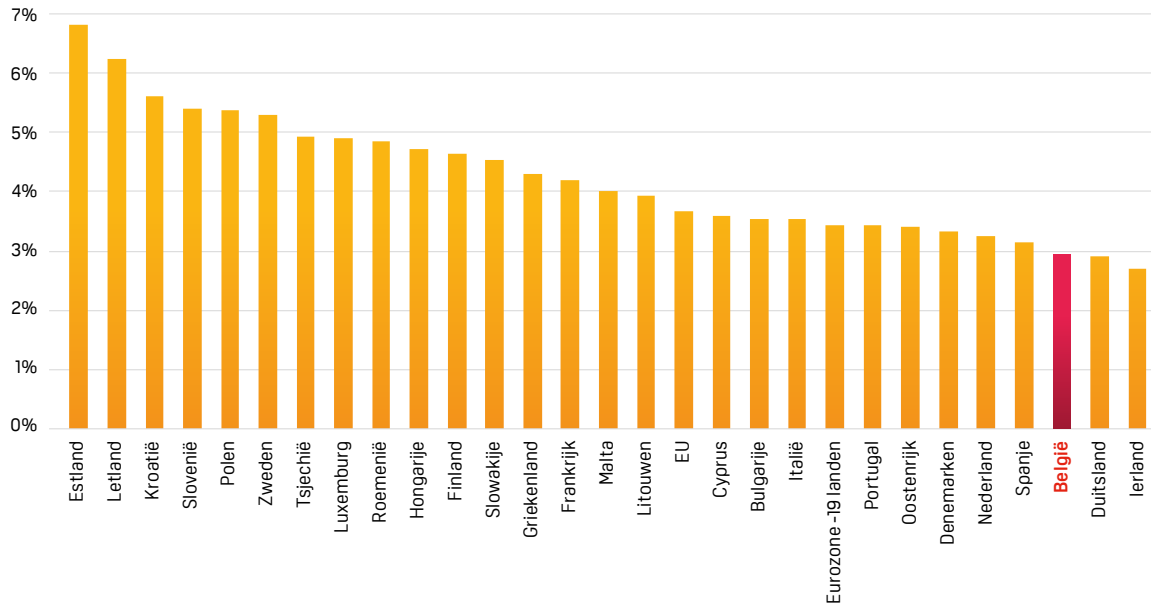


Besparingen dus, en dat terwijl er voor miljarden aan investeringen nodig zijn. Het is opvallend dat Duitsland, de traditioneel economische motor van Europa, volledig is stilgevallen wat betreft overheidsinvesteringen. Het is volgens economen één van de redenen waarom de Duitse economie het momenteel niet goed doet. Het besparingsmodel dat Duitsland de afgelopen jaren oplegde aan de rest van Europa, keert terug als een boemerang.

Overheidsinvesteringen

In % bbp, 2025

Bron: Ameco, eigen berekeningen



Maar wat met onze staatsschuld? Is die niet te hoog? De overheid is een belangrijke economische speler die net zoals gezinnen en bedrijven, schulden moet kunnen maken. In welke mate de schuld houdbaar is, hangt niet af van een arbitrair percentage (zoals de Maastrichtnormen), maar van de economische groei en de rijkdom die een land bezit. Een IMF-studie toont aan dat besparingsoperaties in een pak landen in de afgelopen 30 jaar nooit tot een daling van de schuld leidden, maar tot een stijging, omdat ze de economische groei fnuikten.

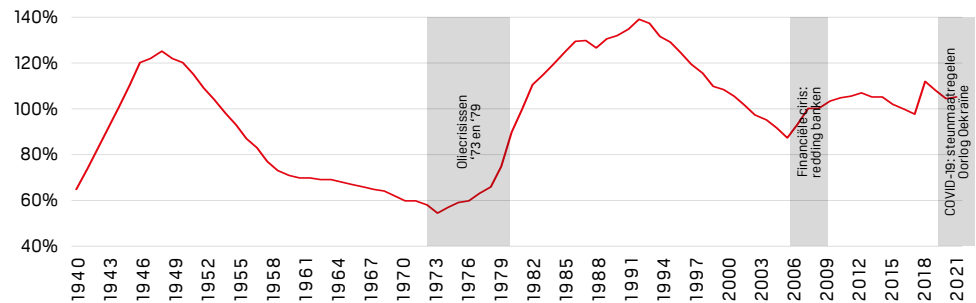
De overheidsschuld bedraagt 105% van het bbp. Die schuld is vooral tot stand gekomen 40 jaar geleden: tussen 1979 en 1983 is de schuldgraad gestegen van 66,6% naar 106,8%, een toename van maar liefst 40%. België boekte toen hoge begrotingstekorten net op het moment dat de internationale rente historisch hoog stond. De Belgische schuldgraad is sindsdien nooit meer tot het niveau van vóór 1980 gezakt, ondanks een gezond begrotingsbeleid: België boekte van 1985 tot 2009 onafgebroken begrotingsoverschotten. Na een korte dip (door de financiële crisis), was dat opnieuw het geval tot covid-19. Het idee dat de Belgische overheid kwistig geld uitgaf klopt niet.

De afgelopen twintig jaar nam in België de staatsschuld toe door de financiële crisis en covid-19. De overheid speelde haar rol als belangrijke schokdemper. Er is dus geen reden tot paniek. We moeten wel vermijden dat onze primaire tekorten (tekorten zonder interestlasten) in de begroting oplopen. Dat kan worden vermeden door onze fiscaliteit eindelijk rechtvaardig te maken en de lekken in de inkomsten van onze sociale zekerheid (zie hoofdstuk 3) aan te pakken.

Belgische staatsschuld 1940 - 2023

In % van het bbp

Bron: Ameco (1980-2024) en
Openbare financiën (André
De Coster) voor 1940-1980



ZORG VOOR EEN RECHTVAARDIGE FISCALITEIT

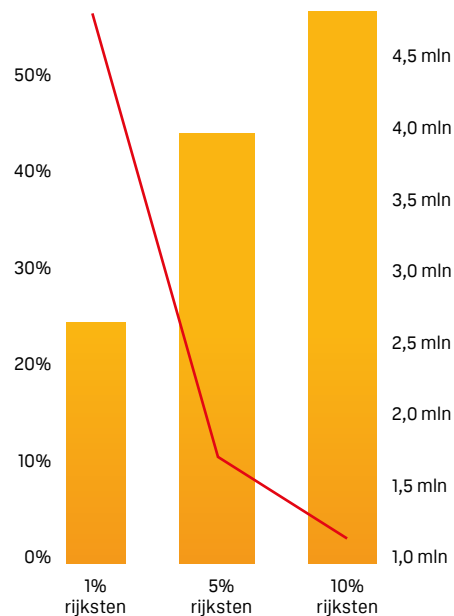
Onze fiscaliteit moet opnieuw in evenwicht gebracht worden. Alle internationale instellingen geven aan dat arbeid in België te zwaar wordt belast en vermogen te weinig. Daarom moet werk gemaakt worden van een vermogensbelasting en meerwaardebelasting.

De vermogensongelijkheid werd tot nu toe zwaar onderschat in ons land. De rijkste 1% bezit ongeveer 24% van het netto vermogen (dat is na aftrek van schulden), dit is evenveel als de 75% 'armsten' samen. De 1% heeft een minimaal vermogen van 4,8 miljoen euro. Heb je een vermogen van meer dan 1,1 miljoen euro? Dan behoort je tot de 10% rijksten in België. Die 10% rijksten bezitten 54% van het totale vermogen.

Cijfers van de Nationale Bank tonen aan dat die tien procent rijkste Belgen zo'n 29% van de woningen en 79% van de aandelen bezitten. Die rijkdom kunnen we afromen met een vermogensbelasting.

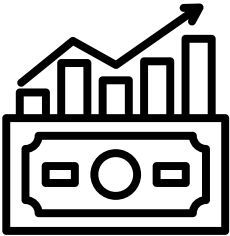
Vermogensongelijkheid: 1% rijksten bezit 25% van de rijkdom

Bron: A one-off wealth tax for Belgium : 2 Revenue potential, distributional impact, and environmental effects, Arthur Apostel and Daniel W. O'Neill



■ Aandeel in totale rijkdom
(in %, linkerschaal)

— Minimale netto rijkdom
(in miljoenen euro, rechterschaal)

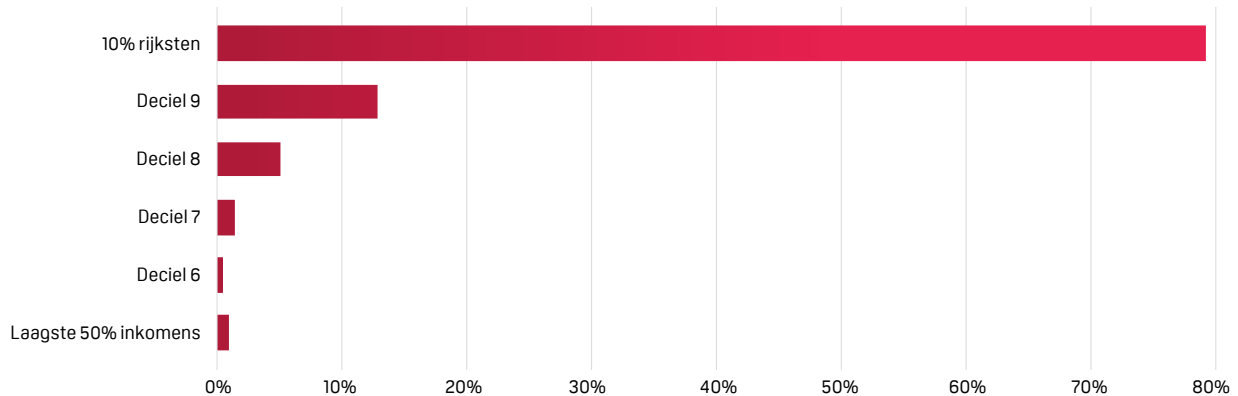


Zoals boven vermeld, is aandelenbezit een belangrijke component in vermogensongelijkheid: 79% van de waarde van beursgenoteerde bedrijven is in handen van 10% rijksten in onze samenleving. De claim dat een meerwaardebelasting op aandelen een bijkomende fiscale druk op middenklasse legt, is een fictie. Het gaat wel degelijk om een rijkentaks. Uit simulaties van het Planbureau in het kader van de verkiezingsprogramma's blijkt een meerwaardebelasting van 30% voor een potentiële opbrengst van 2,9 miljard te kunnen zorgen. Wetende dat België één van de weinige landen is waar géén meerwaardebelasting op aandelen bestaat, is dit bijna een no-brainer.

Aandelenbezit

Aandeel per inkomensdeciël in de totale waarde van beursgenoteerde aandelen

Bron: Nationale Bank van België

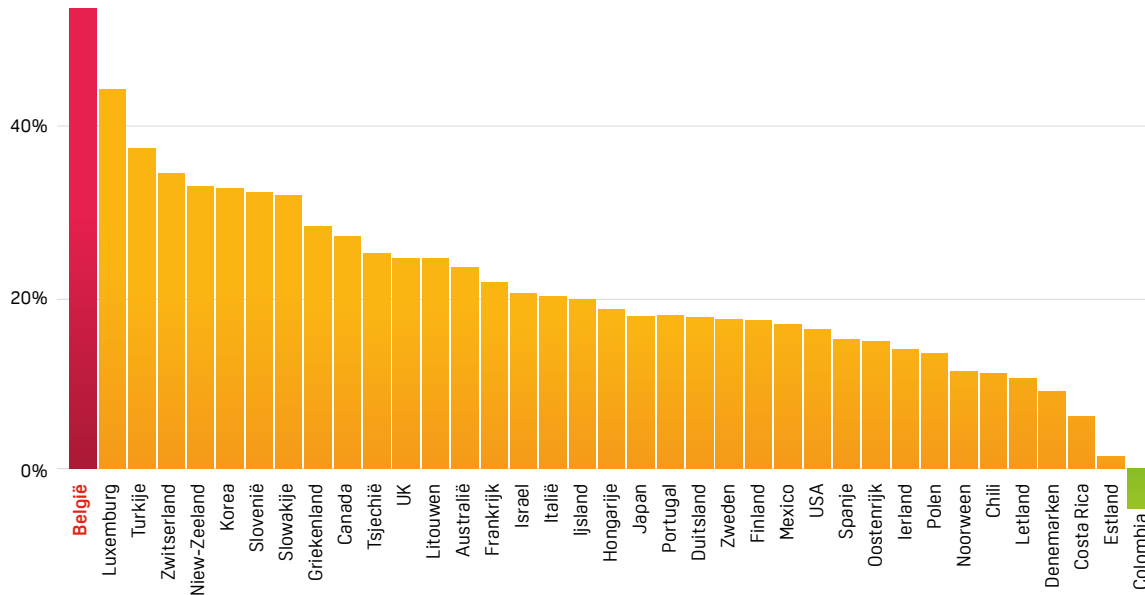


Een rechtvaardige fiscaliteit belast inkomsten uit arbeid en uit kapitaal op eenzelfde manier. In België bestaat er echter een gigantisch onevenwicht. Inkomsten uit arbeid worden meer dan 50% zwaarder belast dan inkomsten uit kapitaal (dividenden en meerwaarden). België heeft het grootste onevenwicht op dat vlak van alle OESO-landen.

Belgische lonen 50% zwaarder belast dan inkomsten uit kapitaal

Verskil in effectieve aanslagvoet op lonen en kapitaalinkomsten
(verschil gemeten op inkomsten 5x hoger dan het gemiddeld loon, 2021)

Bron: OECD, The taxation of labour vs. capital income (2023)



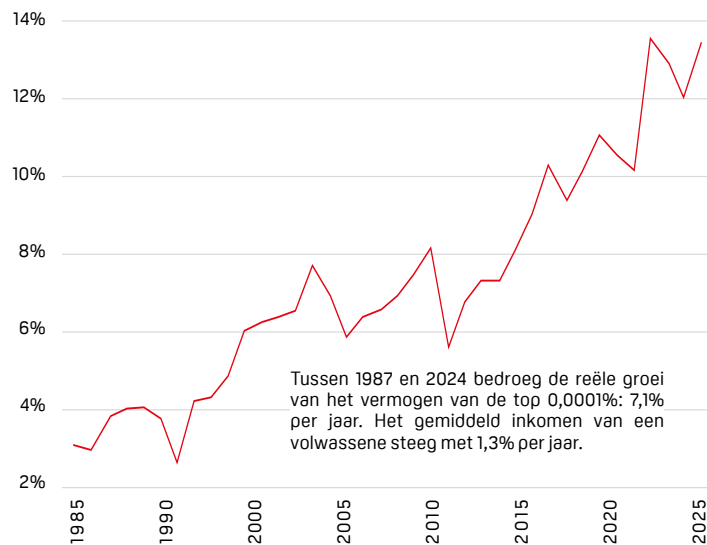


Er is mondiaal een belangrijk probleem aan het groeien. Steeds meer is de rijkdom geconcentreerd aan de top. Uit onderzoekmateriaal dat in juni '24 aan de G20 (de belangrijkste industriële landen) werd gepresenteerd, blijkt dat de ultrarijken (ongeveer 3.000 miljardairs over de hele wereld) bijna 14% van alle rijkdom in handen hebben. Vijfentwintig jaar geleden was dit 6%.

Vermogen ultrarijken explodeert

Vermogen (rijkdom) van de 0,0001% rijksten in de wereld (in % van het mondiale bbp)

Bron: G. Zucman (juni 2024) A blueprint for a coordinated minimum effective taxation standard for ultra-high-net-worth individuals



EISEN



Het nieuwe Europese begrotingskader legt een hypotheek op duurzame groei en sociale vooruitgang. Het moet worden opgeschort en drastisch hervormd. Er moet meer ruimte zijn voor overheidsinvesteringen. Sociale uitgaven moeten erkend worden als een belangrijke factor in economische stabiliteit en groei.

Om meer publieke investeringen mogelijk te maken moet op Europees niveau gemeenschappelijke financiering worden voorzien via een nieuw Europees investeringsfonds (opvolger herstel en veerkrachtfonds). Dit moet gefinancierd worden met leningen op Europees niveau.

Een vermogensbelasting die bestaat uit een oplopende bijdrage: 0,5% vanaf een netto vermogen van 1 miljoen euro (exclusief gezinswoning), geleidelijk oplopend tot 2% vanaf een netto vermogen van 10 miljoen euro. Uit simulaties blijkt dat een belasting van 1% op vermogens boven 5 miljoen euro ongeveer 6 miljard euro per jaar kan opbrengen.

De invoering van een meerwaardebelasting van 30% op de verkoop van beleggingsproducten en cryptomunten.

5



ECOLOGISCHE TRANSITIE EN INDUSTRIEEL BELEID

Voor het ABVV moet de klimaattransitie rechtvaardig zijn: ze mag de ongelijkheid niet vergroten. Dat risico bestaat nochtans als in dit debat geen rekening wordt gehouden met de sociale dimensie van die transitie.

Om een rechtvaardige transitie te garanderen voor iedereen zijn massale overheidsinvesteringen nodig die de transitie mogelijk maken. Bovendien gaat industriebeleid hand in hand met klimaattransitie. Die zal alleen haalbaar zijn met sociale dialoog en werknemersparticipatie. De vaardigheden van werknemers (van vandaag en morgen) zijn een essentieel element om van de klimaattransitie een succes te maken. Het potentieel verdwijnen van bepaalde industrieën in Europa brengt het risico met zich mee dat essentiële vaardigheden mee verdwijnen. Werkgevers moeten maatregelen nemen om op te leiden en/of om te scholen.

BELGIË ZAL ZIJN KLIMAATDOELSTELLINGEN NIET HALEN



Er is geen enkele twijfel meer: de belangrijkste oorzaak van klimaatopwarming is menselijke activiteit (transport, landbouw, industrie, ontbossing ...). In 2013 concludeerde het VN-klimaatpanel IPCC dat de opwarming van het klimaat onomstotelijk bewezen is en dat ze samenhangt met de uitstoot van broeikasgassen. De meest voor de hand liggende symptomen voor de opwarming zijn extreme hittegolven, droogtes en verwoestende overstromingen. Dit heeft uiteraard gevolgen op vlak van biodiversiteit, gezondheid, economie, energie, ... De opwarming wordt niet enkel langer in het globale zuiden gevoeld, maar ook bij ons.

Om de klimaatopwarming tegen te gaan, besloot Europa tegen 2030 verschillende klimaat- en energiedoelstellingen na te streven:

- 1.** Uitstoot broeikasgassen: een bindende EU-reductiedoelstelling van ten minste 55% (ten opzichte van 1990) in de EU, opgesplitst in een Europees streefcijfer voor ETS-sectoren (Emission Trading System) en bindende nationale streefcijfers voor niet-ETS-sectoren (voornamelijk met inbegrip van transport, gebouwen en landbouw);
- 2.** Hernieuwbare energie: een algemene EU-doelstelling van ten minste 42,5% hernieuwbare energie tegen 2030;
- 3.** Energieverbruik: verplicht reductiestreefcijfer voor de lidstaten van ten minste 1,49% per jaar voor de periode 2024-2030;
- 4.** Interconnectiestreefcijfer (verbinding tussen elektriciteitsnetwerken van verschillende landen) van 15% in de elektriciteitssector.

Volgens de veronderstellingen van het Federaal Planbureau zal België de Europese doelstellingen globaal niet halen.

Indicatoren met betrekking tot Europese doelstellingen (horizon 2030)

Bron: Federaal Planbureau Belgische Energievooruitzichten voor aangekondigd beleid, 2024

	Geraamd resultaat	Doelstelling
Emissiereductie ESR-sectoren (t.o.v. 2005)	-32%	-47%
Aandeel hernieuwbaar energie	24,1%	34%
Eindgebruik van energie (t.o.v. REF 2020)	-7,9%	-11,7%

In het kader van bovenstaande doelstellingen voor 2030 moet België de broeikasgasemissies van sectoren die niet onder het Europese emissiehandelssysteem vallen (de zogenaamde 'niet-ETS'-sectoren) verminderen met 47% in 2030 ten opzichte van 2005. De vermindering zou slechts 32% bedragen in 2030. Het aandeel hernieuwbare energie zou 24% bedragen en ver onder de doelstelling van 34% in 2030 blijven. Het energieverbruik moet in België tegen 2030 met 11,7% verminderen ten opzichte van 2020. Volgens de prognoses van het Federaal Planbureau zal België dit doel eveneens niet bereiken.

INDUSTRIEBELEID EN ECOLOGISCHE TRANSITIE: HAND IN HAND

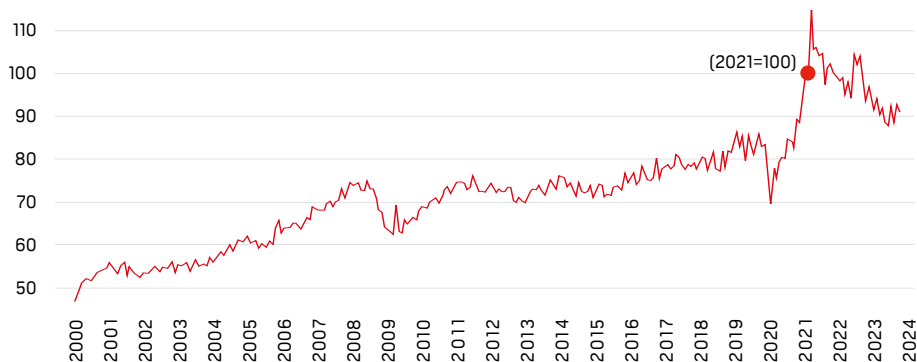
Een effectief industrie en innovatiebeleid is essentieel om strategische sectoren in Europa te houden. Dat is mogelijk door tegelijkertijd in te zetten op verduurzaming, verhoging van productiviteit en versterking van sociale inclusie. Hierbij moeten we onze sterke troeven uitspelen, zoals de hoge kwalificatie van werknemers, kwaliteitsproducten, en de sterktes van ons sociaal welvaartsmodel (sociale bescherming, sociaal overleg, sterke overheid). Ecologische transitie (verduurzaming) en vernieuwd industrieel beleid gaan hand in hand.

De toegevoegde waarde van de industrie in de Belgische economie stijgt nog steeds. Daar tegenover staat wel een dalende tewerkstelling. Terwijl de industrie in 1995 nog goed was voor 18,6% van de werkgelegenheid, bedroeg haar aandeel in 2023 11%.

Productie-index van de Belgische industrie

Evolutie in volume van de toegevoegde
(2021 = 100)

Bron: Statbel



Hierbij moeten wel kanttekeningen worden gemaakt. De industrie kent een sterke beweging van outsourcing: jobs in de schoonmaak en administratie, maar ook technische jobs worden naar externe bedrijven verschoven. Die bedrijven bevinden zich in de dienstensector, er speelt dus ook een statistisch element mee. Globaal daalt het aantal jobs niet, voornamelijk door een sterkere scholingsgraad en hoge productiviteitswinsten. Tot slot kan je dus stellen dat het aantal jobs in de dienstensector dat afhankelijk is van de industrie zeer groot is geworden.

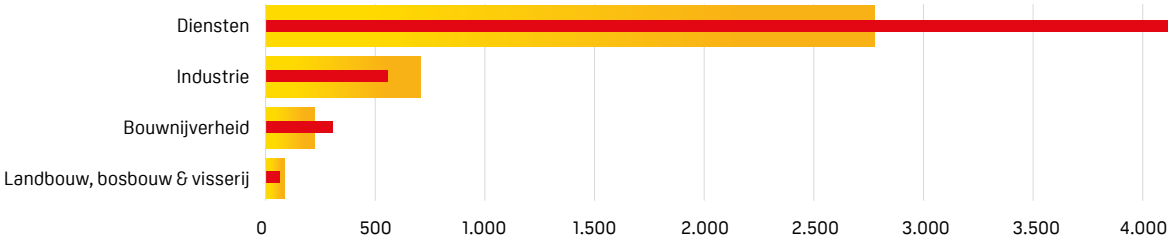
Evolutie tewerkstelling per sector

In duizenden jobs, tussen 1995 en 2023

Bron: Statbel

1995

2023



Europa zal een antwoord moeten vinden op het ongelijke speelveld waarin het opereert: massaal gesubsidieerde productie uit Azië en een Amerikaanse economie die draait op goedkope energie. De koppeling van de Europese prijzen aan aardgas en de hoge aanwezigheid van gas in VS verklaren het prijsverschil tussen de twee continenten. De Belgische industrie heeft echter – zo wijst een studie van de regulatoren uit – ten opzichte van alle buurlanden een concurrentievoordeel qua gas en elektriciteitsprijzen.

Verschil in energiekost

(Elektriciteit en gas) tussen Belgische gewesten de buurlanden voor de elektro-intensieve en non-elektro-intensieve verbruikers (ondernemingen)*

* De term "elektro-intensief" verwijst naar bedrijven waarvan de activiteit een aanzienlijk elektriciteitsverbruik vereist. De elektro-intensieve productie is voornamelijk geconcentreerd in sectoren zoals de papier- en kartonindustrie, de chemische, staal, glas, cementindustrie, enz.

Bron: CREG





Het industriebeleid moet een hefboom zijn voor de transitie door een duurzame, toekomstgerichte industrie te bevorderen. De industrie is immers een belangrijke directe en indirecte bron van economische activiteit en werkgelegenheid in andere sectoren (via onderaanneming). Voor een succesvolle industrie moeten bedrijven investeren in innovatie en productiviteit in de sector. Het R&D-beleid speelt dan ook een centrale rol in het industriebeleid en dit moet in alle sectoren gestimuleerd worden.

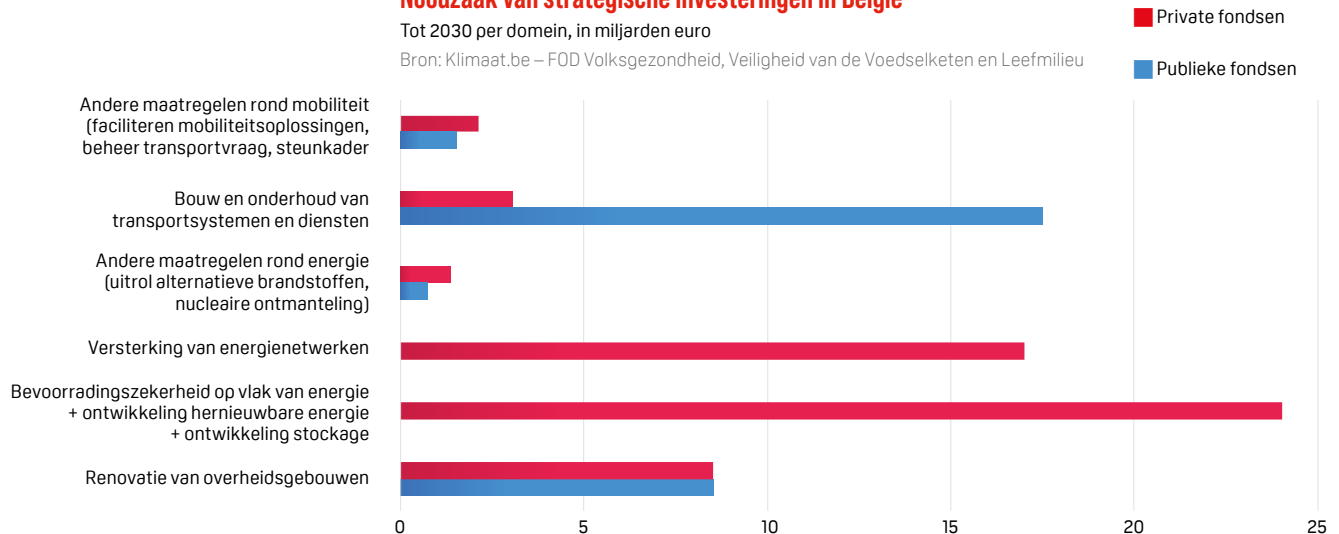
STRATEGISCHE INVESTERINGEN IN BELGIË

In het kader van het Nationaal Strategisch Investeringspact bracht een groep onafhankelijke experts de strategische investeringsbehoeften in België tegen 2030 in kaart. Deze behoeften hebben betrekking op zes gebieden, waaronder energie en mobiliteit. De investeringsbehoefte bedraagt 84 miljard euro tegen 2030, waarvan 56 miljard voor rekening van de private sector en 28 miljard voor rekening van de publieke sector. Laat dit laatste bedrag nu net overeenkomen met de begrotingsinspanning die België moet leveren in het kader van nieuwe Europese begrotingsregels.

Noodzaak van strategische investeringen in België

Tot 2030 per domein, in miljarden euro

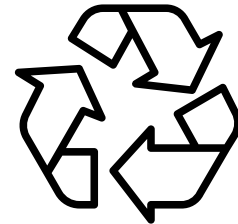
Bron: Klimaat.be – FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu



CIRCULAIRE ECONOMIE, TOEKOMSTGERICHTE ECONOMIE

Een circulaire economie is het tegenovergestelde van een lineaire economie, die zich aan het einde van de economische levensduur ontdoet van producten en materialen. De transformatie van onze economie van een lineair naar een circulair model moet het mogelijk maken om geld te besparen, grondstoffen efficiënter te gebruiken, duurzame banen te creëren.

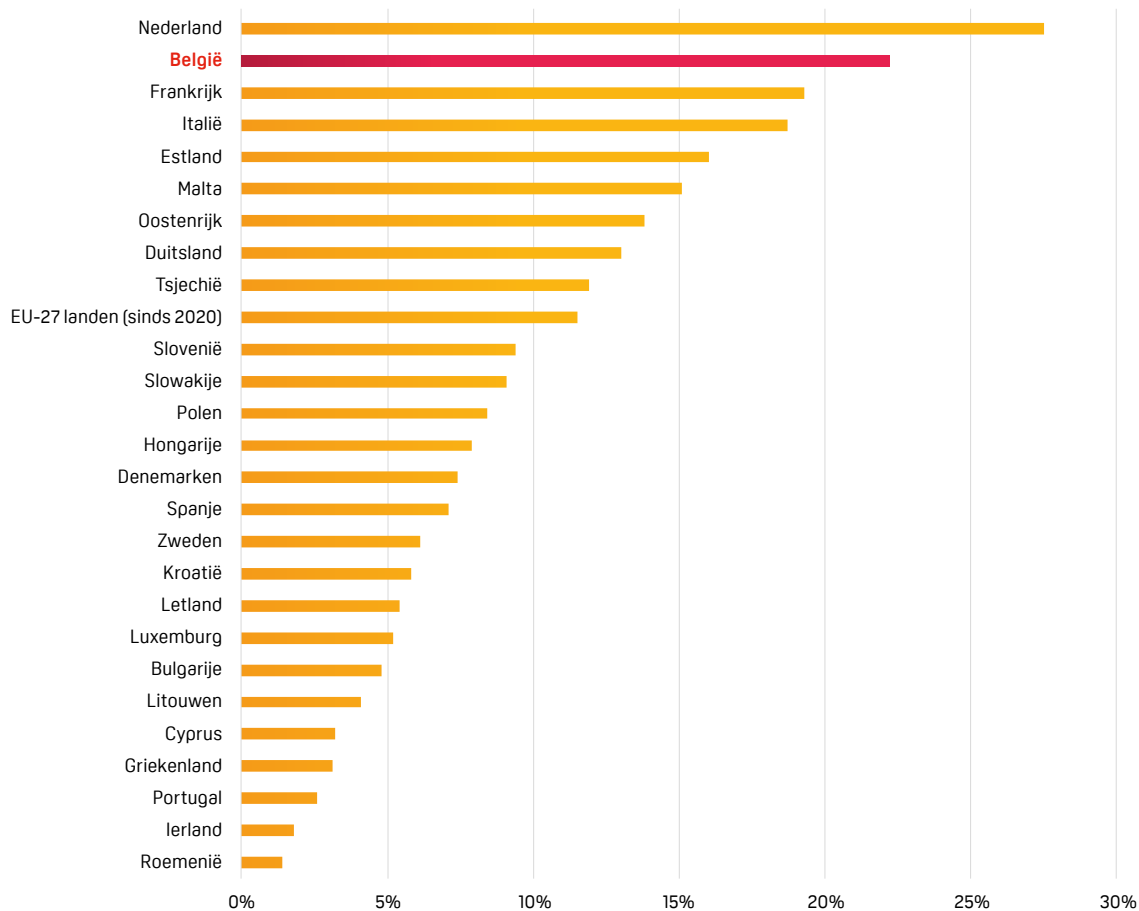
Het verhogen van de circulariteitsgraad van materialen vermindert de druk op natuurlijke hulpbronnen en daarmee de impact op het milieu en het klimaat. In Europa verschilt de circulariteitsgraad aanzienlijk van land tot land. Ons land behoort tot de koplopers in de EU. Dit percentage groeit al tien jaar, van 17% in 2013 tot 22,2% in 2022. Dit betekent dat 22,2% van alle materialen hergebruikt wordt. Ons land ligt op schema om de EU-doelstelling van 23,4% tegen 2030 te halen.



Mate van circulariteit in het gebruik van materialen

(2022)

Bron: Eurostat





De circulaire economie heeft ook sociale implicaties, die te weinig worden belicht. De arbeidsmarkt en werknemers moeten zich aanpassen aan de circulaire economie met uitdagingen zoals de ontwikkeling van talent en vaardigheden, een leven lang leren, diversiteit of inclusie. Volgens de laatste studie van de Koning Boudewijnstichting over de circulaire economie (2022) zijn in België 262.000 banen circulair (7,5% van alle banen). De recyclage-, reparatie- en onderhoudssector creëren samen meer dan 80.000 banen (30% van alle circulaire banen). De andere banen zijn te vinden in activiteiten die indirect verband houden met de circulaire economie, zoals logistiek, technologie, openbaar bestuur, enzovoort. Wereldwijd zal de circulaire economie tegen 2030 naar verwachting een toename van de werkgelegenheid met 3% genereren. In Europa zal de circulaire economie in dezelfde periode naar verwachting 700.000 banen creëren. In het meest ambitieuze scenario zou de circulaire economie tegen 2030 tot 100.000 banen kunnen creëren in België.

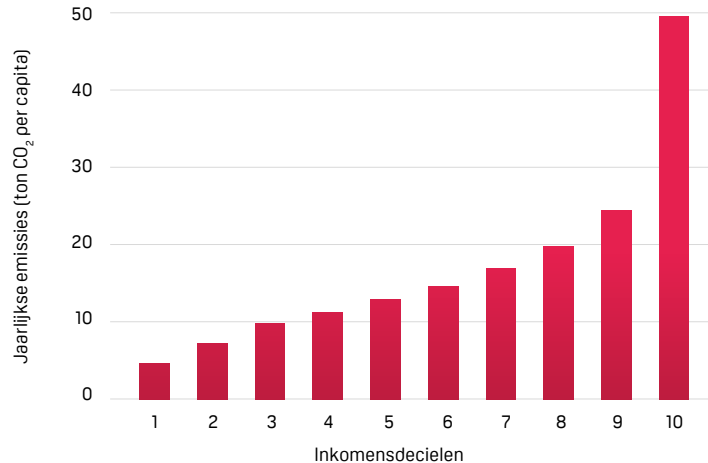
RECHTVAARDIGE TRANSITIE EN ONGELIJKHEID

Het Hoog Comité voor een Rechtvaardige Transitie (2024) merkt op dat niet iedereen dezelfde ecologische voetafdruk heeft. Wat de uitstoot van broeikasgassen betreft, zijn er grote verschillen tussen gezinnen in België: de rijkste 10% van de huishoudens in België stoot meer dan tien keer meer broeikasgassen uit dan de armste 10% van de huishoudens.

CO₂ uitstoot per inwoner

Per jaar naar inkomen,
in België, 2019

Bron: Hoog Comité voor
een Rechtvaardige Transitie



EISEN



Een duurzame, toekomstgerichte industrie is noodzakelijk voor een welvarende samenleving. Een economie met een grote diversiteit aan sectoren zal veerkrachtiger zijn en beter bestand tegen schokken. Aangezien de industrie een belangrijke indirecte bron is van economische activiteit en werkgelegenheid in andere sectoren, verdient zij specifieke beleidsaandacht. Bovendien speelt R&D-beleid een centrale rol in het industriebeleid, omdat een industrie die achterloopt op het gebied van technologie en productiviteit het op mondiaal niveau altijd moeilijk zal hebben. De (Europese) overheden moeten zonder dralen de klimaat- en energietransitie-kaart spelen. De sociale dimensie moet centraal staan in deze transitie, anders worden sociale ongelijkheden geaccentueerd.

Deze transitie heeft een sterke sociale basis nodig, daarom moeten werknemers en sociale dialoog een sleutelrol spelen in de veranderingsprocessen. Tot slot is het, gezien de urgentie van de klimaat- en milieuproblematiek en de toekomstperspectieven voor de industrie zelf, nu tijd om ons te richten op circulariteit en het beheer van grondstoffen in het bijzonder.

6



SOCIALE DIALOOG EN SYNDICALE VRIJHEID

Respect voor de sociale dialoog en vakbondsvrijheden is een van de fundamenten van de democratie. In deze context zal sociale dialoog binnen bedrijven zeer binnenkort worden aangevuld met debatten over duurzaamheidsrapportering. Deze rapportering is meer dan het samenbrengen van sociale, milieu- en bestuursindicatoren, het is een unieke kans om een sociale dialoog over de toekomst van bedrijven te voeren met werknemers, via ondernemingsraden.

Vakbondsvrijheden liggen langs alle kanten onder vuur, op mondiaal en nationaal niveau. Het lijkt misschien alsof onze sociale rechten voor eens en altijd verworven zijn, maar dat is niet zo. We moeten ze blijven verdedigen.

ECONOMISCHE DEMOCRATIE WORDT VERSTERKT DOOR SOCIALE DIALOOG IN DE ONDERNEMINGSRAAD

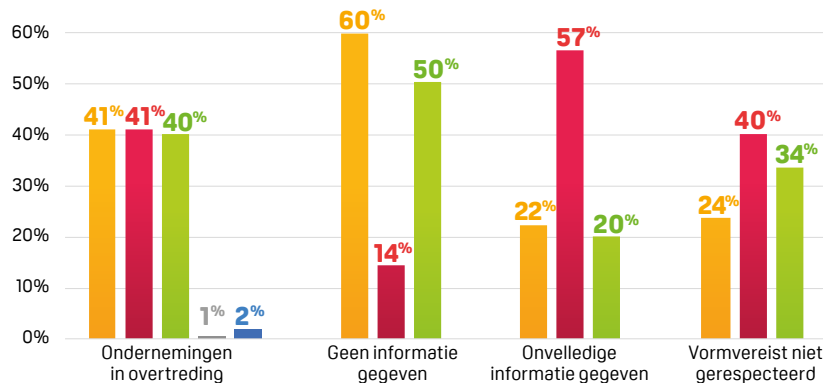
De ondernemingsraad is het orgaan dat werknemers informeert en raadpleegt over economische zaken die verband houden met de activiteiten van de onderneming. Het Koninklijk Besluit van 1973 bepaalt welke informatie naar de ondernemingsraad moet worden gestuurd. Elk jaar controleert de overheid of deze wetgeving wordt nageleefd. Ongeveer 40% van de bedrijven blijkt in overtreding. Deze inbreuken kunnen verschillende vormen aannemen: een totaal gebrek aan informatie; het niet naleven van de formaliteiten die door de wet worden opgelegd zowel qua vorm als qua inhoud van informatie.

Type van inbreuk

In kader van informatieverplichting in de ondernemingsraden (2023)

Bron: FOD WASO

- Basisinfo
- Jaarinfo
- Periodieke info
- Occasionele info
- Confidentialiteit

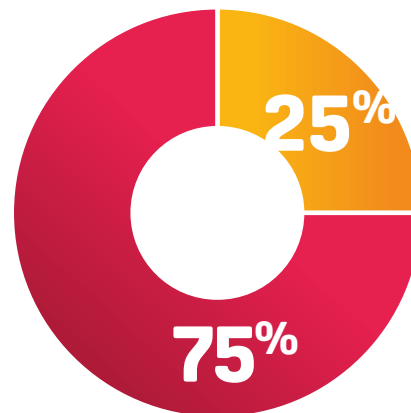


DUURZAAM ONDERNEMEN, NOG EEN LANGE WEG TE GAAN

Vanaf 2024 zal een groot aantal bedrijven verplicht moeten rapporteren over hun duurzaamheidsbeleid en -prestaties. De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) moet zorgen voor transparante en hoogwaardige informatie over duurzaam ondernemen. Grote ondernemingen zullen gegevens moeten publiceren die transparantie bieden over de risico's die hun activiteiten vormen voor hun omgeving, maar ook over de risico's waaraan zij zijn blootgesteld – ook in hun waardeketen, d.w.z. op het niveau van hun leveranciers, en zelfs nadat hun producten of diensten aan hun klanten zijn bezorgd. Volgens cijfers van het Instituut van de Bedrijfsrevisoren zullen in België 2.280 ondernemingen aan de nieuwe verplichting moeten voldoen. Deze bedrijven vertegenwoordigen 28% van de bruto toegevoegde waarde van de Belgische economie en stellen 42,6% van de werknemers van het land (meer dan een miljoen) tewerk. Volgens de laatste jaarlijkse bedrijfsbarometer van audit- en financieel adviesbureau BDO heeft 75% van de bedrijven (nog) geen alomvattende duurzaamheidsstrategie. Nu de verplichting om ESG-rapportages van kracht gaat voor middelgrote en grote bedrijven, vreest maar liefst 40% van hen dat ze niet op tijd klaar zullen zijn.

Duurzaamheidsrapportering

Bron: BDO auditgroep



- Ondernemingen MET een globale duurzaamheidsstrategie
- Ondernemingen ZONDER een globale duurzaamheidsstrategie

SYNDICALE VRIJHEDEN

Het Internationaal Vakverbond (IVV) stelt jaarlijks een wereldwijde rechtenindex ('Global Rights Index') samen. Deze index beoordeelt hoe syndicale rechten wereldwijd uitgeoefend en verdedigd kunnen worden. In de afgelopen elf jaar heeft de index een duidelijke achteruitgang laten zien in de rechten van werknemers en vakbonds vrijheden in alle regio's van de wereld. Zo respecteert 87% van de landen het stakingsrecht niet, schendt 79% van de landen het recht op collectieve onderhandelingen, en worden werknemers in 74 landen gearresteerd en opgesloten. Daarnaast zijn werknemers in 44 landen slachtoffer geworden van geweld en werden 22 vakbondsleden vermoord in landen zoals Bangladesh, Colombia, Guatemala, Honduras, de Filipijnen en Zuid-Korea.

Hoewel Europa van oudsher de regio is met de minste schendingen in vergelijking met andere delen van de wereld, is het ook de regio die de grootste achteruitgang heeft gekend op vlak van respect voor vakbonds vrijheden. Driekwart van de Europese landen respecteert het stakingsrecht niet en 54% van deze landen schendt het recht op collectieve onderhandelingen. Dit geldt ook voor België, dat na in enkele jaren tijd is teruggevallen van categorie 1 (sporadische schendingen van rechten) naar categorie 3 (regelmatige schending van rechten).

Index van de syndicale rechten in de wereld

Bron: IVV

- 5+ Geen enkele garantie op respect voor syndicale rechten door ineensporing rechtsstaat
- 5 Geen enkele garantie van syndicale rechten
- 4 Systematische schendingen van syndicale rechten
- 3 Regelmatige schendingen
- 2 Herhaaldelijke schendingen
- 1 Sporadische schendingen



EISEN



Het verdedigen van democratie in bedrijven door middel van sociale dialoog is een vakbondsprioriteit. Er kan geen vakbond zijn zonder sociale dialoog in bedrijven. Het is een essentieel onderdeel van de sociale dialoog in België.

Respect voor vakbondsvrijheden, in al hun vormen, is ook één van de aandachtspunten voor de komende jaren.

ABVV

Meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11

www.abvv.be

    [vakbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding. Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © januari 2025

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/publications

D/2024/1262/41