

**ABVV**

# **SOCIAAL-ECONOMISCHE BAROMETER 2025**





# Inhoudstafel

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INLEIDING</b>                                                           | <b>7</b>  |
| <b>1 KLEINER DEEL VAN DE KOEK VOOR WERKNEMERS</b>                          | <b>8</b>  |
| Uitkeringen naar beneden, lonen geblokkeerd                                | 9         |
| Bedrijfswinsten blijven hoog                                               | 10        |
| Lonen lopen achter op productiviteitsstijging                              | 11        |
| Loonaandeel in economie daalt                                              | 12        |
| Wet van '96 blokkeert eerlijke loonvorming                                 | 13        |
| De automatische indexering, een geluk voor België                          | 15        |
| FOCUS • Politieke aanval op de index                                       | 16        |
| Minimumloon hinkt achterop                                                 | 17        |
| Loonkosten, een zeer relatief begrip in België                             | 18        |
| Loontransparantie, instrument om loonkloof te dichten                      | 22        |
| Eisen                                                                      | 23        |
| <b>2 BEGROTING EN FISCALITEIT: ALTERNATIEVEN VOOR EEN FALIEKANT BELEID</b> | <b>24</b> |
| Begroting in de gracht                                                     | 25        |
| Lekken in overheidsinkomsten: sociale zekerheid                            | 26        |
| Meer alternatieve verloning, minder bijdragen                              | 27        |
| Zwaarste schouders: minder lasten                                          | 29        |
| Wie legt de (belasting)centen op tafel?                                    | 30        |

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| Flexi- en studentenarbeid: iedereen moet bijdragen         | 31        |
| Management-vennootschappen: semilegale belastingontduiking | 33        |
| Subsidie-uitgaven: alsof er geen morgen is                 | 34        |
| Blanco cheque voor defensie                                | 35        |
| Sleutel tot gezonde begroting: hogere lonen                | 36        |
| <b>Eisen</b>                                               | <b>37</b> |
| <b>3 ARBEIDSMARKT</b>                                      | <b>38</b> |
| Werkgelegenheid nooit zo hoog                              | 38        |
| Deeltijds werk = gedeeltelijke sociale rechten             | 39        |
| FOCUS • Impact van deeltijdse arbeid                       | 41        |
| Beroepsopleiding, collectieve verantwoordelijkheid         | 42        |
| FOCUS • Federal Learning Account (FLA)                     | 43        |
| Invloed AI op arbeidsmarkt                                 | 45        |
| Overwerk en impact op werktijd                             | 46        |
| Collectieve arbeidsduurvermindering                        | 47        |
| <b>Eisen</b>                                               | <b>49</b> |
| <b>4 GROEIENDE FLEXIBELE SCHIL IN DE ECONOMIE</b>          | <b>50</b> |
| FOCUS • Het hele jaar door (werk)student                   | 52        |
| Meer flexi-jobbers, meer sectoren                          | 55        |
| Flexibele uren: impact op gezondheid                       | 57        |
| Flexibele wilde westen: platformen                         | 60        |
| <b>Eisen</b>                                               | <b>62</b> |

|          |                                                                 |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5</b> | <b>GEZOND WERK: DE LOGICA ZELVE?</b>                            | <b>63</b> |
|          | Half miljoen langdurig zieken                                   | 63        |
|          | Beroepsziektes, welzijnsindicator op het werk                   | 66        |
|          | <b>Eisen</b>                                                    | <b>69</b> |
| <b>6</b> | <b>WERK EN PRIVÉ UIT BALANS</b>                                 | <b>70</b> |
|          | Dansen op een slappe koord: privé- en beroepsleven combineren   | 70        |
|          | Minder toegang loopbaanonderbrekingen                           | 72        |
|          | Vijfde week verlof                                              | 73        |
|          | <b>Eisen</b>                                                    | <b>74</b> |
| <b>7</b> | <b>RECHT OP WAARDIGE EINDELOOPBAAN</b>                          | <b>75</b> |
|          | Pensioen: geen privilege                                        | 75        |
|          | Jambon hakkt in pensioenen                                      | 76        |
|          | <b>Eisen</b>                                                    | <b>78</b> |
| <b>8</b> | <b>ARMOEDE: VERKEERDE BOCHT</b>                                 | <b>79</b> |
|          | Dalende armoede, zonder Arizona                                 | 79        |
|          | Uitsluiting langdurig werkzoekenden: desastreuze armoedecijfers | 81        |
|          | Geen welvaartsenveloppe meer                                    | 85        |
|          | Leefloon als laatste vangnet                                    | 87        |
|          | Risico op armoede verschilt per groep                           | 89        |
|          | Toegang huisvesting niet voor iedereen gelijk                   | 91        |
|          | Publieke diensten: koopkracht met ongelijke toegang             | 93        |
|          | FOCUS • Vrouwen, eerste slachtoffers van Arizona                | 94        |
|          | <b>Eisen</b>                                                    | <b>95</b> |

|           |                                                      |            |
|-----------|------------------------------------------------------|------------|
| <b>9</b>  | <b>GRONDRECHTEN EN DE STRIJD TEGEN EXTREEMRECHTS</b> | <b>96</b>  |
|           | Democratie onder druk                                | 96         |
|           | Extreemrechts, aan zet in Europese regeringen        | 99         |
|           | Migratie kent vele gezichten                         | 101        |
|           | <b>Eisen</b>                                         | <b>102</b> |
| <b>10</b> | <b>URGENTIE VAN DE KLIMAATCRISIS</b>                 | <b>103</b> |
|           | Stijgende kost van politieke inactie                 | 103        |
|           | Sectorale aanpak is nodig                            | 109        |
|           | Energie                                              | 111        |
|           | Mobiliteit                                           | 114        |
|           | <b>Eisen</b>                                         | <b>117</b> |

#### **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 2025.

# INLEIDING

In een tijd waar politieke partijen een perceptieoorlog spelen en de realiteit naar hun eigen ideologische hand proberen te zetten, is het essentieel om terug te keren naar de feiten. De sociaaleconomische barometer van het ABVV is een aanzet daartoe.

De barometer geeft duidelijk aan dat er alternatieven zijn voor een faliekant sociaaleconomisch beleid. Neem de begroting: overal lekken overheidsinkomsten uit de begroting weg en bewijzen studie na studie dat de fiscale druk in België de hoogste inkomens ontziet. De regering kiest echter voor een verrottingsstrategie en blijft de grote vermogens beschermen.

Op sociaal vlak kiest Arizona ervoor om de meest kwetsbaren in onze samenleving voor de leeuwen te gooien: de werkloosheid wordt in de tijd beperkt, sommige uitkeringen worden gekort, zieken worden opgejaagd, pensioenen verlaagd. Eén constante in het Arizona-beleid: vrouwen zijn keer op keer het grootste slachtoffer.

Ondertussen blijven de financiële stromen naar de bedrijfswereld aangroeien en de lonen geblokkeerd, ondanks hoge winsten. De Belgen werken hard, zijn productief, maar krijgen geen eerlijk deel van de koek.

De sociaaleconomische barometer van het ABVV legt de vinger op pijnlijke wonden en wijst de regering op verantwoordelijkheden die ze uit ideologische blindheid niet durft te nemen.

# 1

## **KLEINER DEEL VAN DE KOEK VOOR WERKNEMERS**

Wat in onze economie samen aan welvaart wordt voortgebracht, zou in principe eerlijk verdeeld moeten worden: tussen zij die werken en zij die de productiemiddelen bezitten. Het gaat hier om de klassieke verdeling tussen arbeid en kapitaal. Arbeid, dat zijn wij, de werknemers die dagelijks hun tijd besteden in fabrieken, kantoren, ziekenhuisvloeren, op de baan ... In ruil ontvangen we een loon. Het kapitaal zijn zij die de fabrieken, kantoren en alle plekken waar geproduceerd wordt bezitten. Zij ontvangen de winsten (dividenden, meerwaarden ...). De verdeling tussen lonen en winsten zegt veel over de machtsverhoudingen in onze samenleving. Die verdeling loopt steeds schever.

Het beleid van de Arizona-regering draagt actief bij aan het onevenwicht tussen arbeid en kapitaal. Geen enkele maatregel die de regering neemt, brengt de lonen en winsten terug meer in evenwicht. Uitkeringen dalen verder en lonen worden geblokkeerd.

# UITKERINGEN NAAR BENEDEN, LONEN GEBLOKKEERD

De kijk van Arizona op herverdeling is duidelijk: de lonen worden geblokkeerd via het behoud van de wet van '96 (zie onderdeel 'wet van '96 blokkeert eerlijke loonvorming'). De uitkeringen worden – als ze al niet worden afgeschaft, zoals bij langdurige werkloosheid – niet langer aangepast aan de welvaartsvastheid. Dat laatste betekent dat het verschil tussen lonen en uitkeringen groter wordt.

Arizona is geobsedeerd door de slogan dat “werken moet lonen”. Wie echter het verschil tussen lonen en een uitkering bekijkt, stelt vast dat dat in de meeste gevallen al boven het arbitraire cijfer van 500 euro ligt.

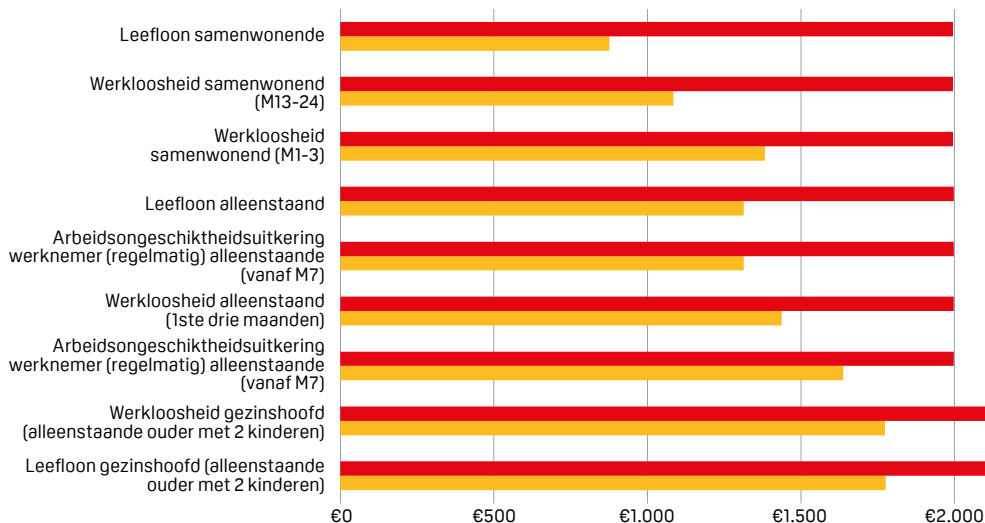
## Verskil uitkering en loon

Bron: RVA, RIZIV, POD  
Maatschappelijke integratie,  
oktober 2025

■ Netto minimumloon

■ Netto uitkering

Het deel van de koek dat naar werknemers en uitkeringsgerechtigden gaat, loopt achteruit, terwijl de winsten hoog blijven. De komende hoofdstukken zullen dat duidelijk aantonen.



## BEDRIJFSWINSTEN BLIJVEN HOOG

De winstcijfers van de Belgische bedrijven namen de afgelopen twee decennia flink toe. De Nationale Bank van België (NBB) verklaart in een studie uit 2023 dit fenomeen op twee manieren.

Enerzijds nam het aantal bedrijven in sectoren met hoge winstmarges toe (farma, banken ...), anderzijds volgen de loonstijgingen niet de gestegen productiviteit. Dit betekent dat werknemers een steeds kleiner deel van de 'koek' ontvangen en er een groter deel bij de winsten blijft 'hangen'.

### Winstmarges bedrijven in België

In % van toegevoegde waarde

Bron: NBB, voornaamste indicatoren van de kwartaalsectorrekeningen, niet-financiële ondernemingen



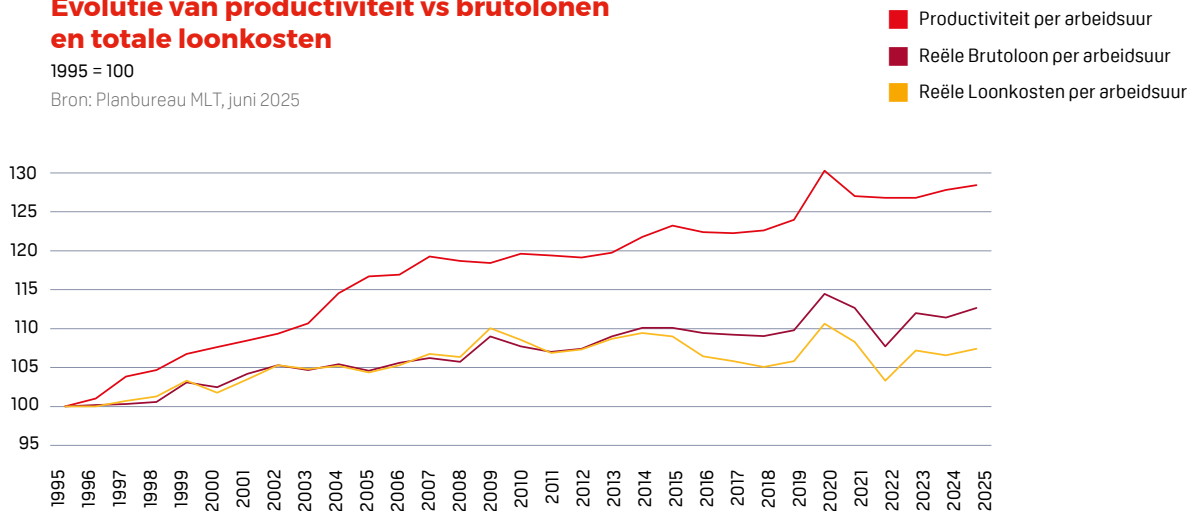
# LONEN LOPEN ACHTER OP PRODUCTIVITEITSSTIJGING

In een rechtvaardige economie lopen productiviteitsstijgingen en lonen gelijk. Is dat niet het geval, dan is er één ‘partij’ die met meer aan de haal gaat. Deze grafiek toont de reële lonen: de loonstijgingen zonder rekening te houden met inflatie, afgezet ten opzichte van de productiviteit. Sinds 1995 steeg de productiviteit met 28%, de brutolonen echter slechts met 12%, de totale loonkosten met 7%. Dat betekent dat het afgelopen decennium een pak geld richting bedrijven ging om de loonkosten te verlagen. Ondanks de inspanningen van werknemers krijgen zij hun gestegen productiviteit niet uitbetaald in de vorm gelijkwaardige loonstijgingen.

## Evolutie van productiviteit vs brutolonen en totale loonkosten

1995 = 100

Bron: Planbureau MLT, juni 2025



# LOONAANDEEL IN ECONOMIE DAALT

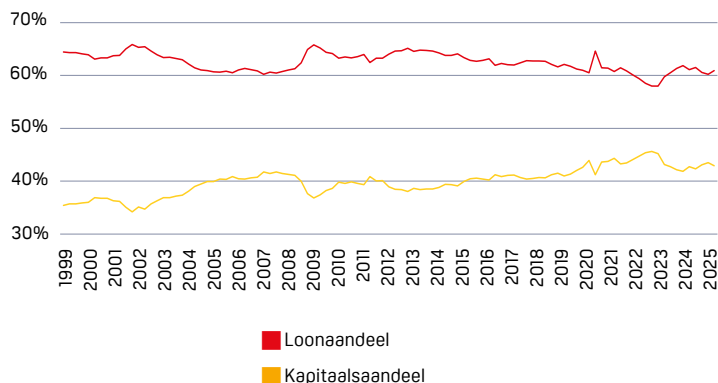
Het loonaandeel beschrijft welk deel van het totaal verdiende inkomen van een land als beloning van economische activiteit toekomt bij werknemers. Het deel van het inkomen dat niet naar arbeid gaat, is per definitie een vergoeding voor inzet van kapitaalgoederen, zoals machines, gebouwen en immateriële activa.

Het loonaandeel is dus een indicator voor de verdeling van het totaal verdiende inkomen tussen arbeid en kapitaal. De daling van het loonaandeel is al enkele decennia bezig. Een recent onderzoek van de Nationale Bank (september 2025) onderzoekt deze daling sinds 2013. De belangrijkste reden achter de daling van het loonaandeel: de lonen stijgen niet aan hetzelfde ritme als de productiviteit. Dit komt volgens de NBB hoofdzakelijk door het loonmatigingsbeleid van de afgelopen jaren (bv. de indexsprong in 2015) en de verlaging van de patronale bijdragen sinds 2013. Bovendien zegt de NBB dat de Belgischeloonnorm de marge voor loonstijgingen bovenop de index beperkt, waardoor Belgische werknemers wel de gestegen prijzen gecompenseerd zien, maar niet de stijging van de productiviteit. Dus, actief overheidsbeleid en steeds meer concentratie van macht bij de werkgevers zorgt voor een daling van het loonaandeel.

## Loon- en kapitaalsaandeel

In % van toegevoegde waarde

Bron: NBB, voornaamste indicatoren van de kwartaalsectorrekeningen, niet-financiële ondernemingen



### Is een dalend loonaandeel erg? Ja.

In eerste instantie toont het de ongelijke verdeling van welvaart aan: de 'winsten' gaan lopen met het grootste deel van de koek. In tweede instantie is er ook een economisch effect: minder gezinsconsumptie, minder economische groei, een aantasting van het economisch potentieel.

## WET VAN '96 BLOKKEERT EERLIJKE LOONVORMING

De Belgische lonen volgen dus niet de productiviteit. De Nationale Bank duidt op de wet van '96 als belangrijke oorzaak. Die wet van '96 werd door de regering-Michel in 2017 zodanig gemanipuleerd dat de lonen de facto geblokkeerd worden. Dat komt duidelijk naar voren uit de evolutie van de reële lonen. De reële lonen, de verloning wanneer we de gestegen prijzen inrekenen, zijn een goede maatstaf voor de koopkracht. Stijgen de prijzen sneller dan je loon, dan verlies je aan koopkracht, waardoor je reëel loon daalt. In de eurozone stegen de reële lonen de afgelopen tien jaar met 3%. In België gingen ze amper met 0,2% vooruit.

### Evolutie reële lonen 2014-2024

In %

Bron: Europese Commissie, Ameco database, nominale compensatie gedeïndeerd met CPI



Op lange termijn blijken in België dus enkel de gestegen prijzen gecompenseerd te worden. De gestegen productiviteit vloeit niet terug naar werknemers. Daar zit, zoals de Nationale Bank aangeeft, de wet van '96 voor iets tussen.

Sinds de hervorming van de wet in 2017 worden onze lonen onder de knoet gehouden. Dat gebeurt onder meer door de loonevolutie in vergelijking met de buurlanden sinds 1996 volledig fout te berekenen (de zogenaamde 'loonkostenhandicap'). Werkgevers krijgen een pak voordelen waardoor de loonkost wordt verlaagd, zoals loonsubsidies en patronale bijdrageverminderingen. Met die maatregelen wordt echter geen rekening gehouden in de berekening van de loonevolutie sinds '96. En die loonevolutie speelt een centrale rol in de berekening van de loonmarge.

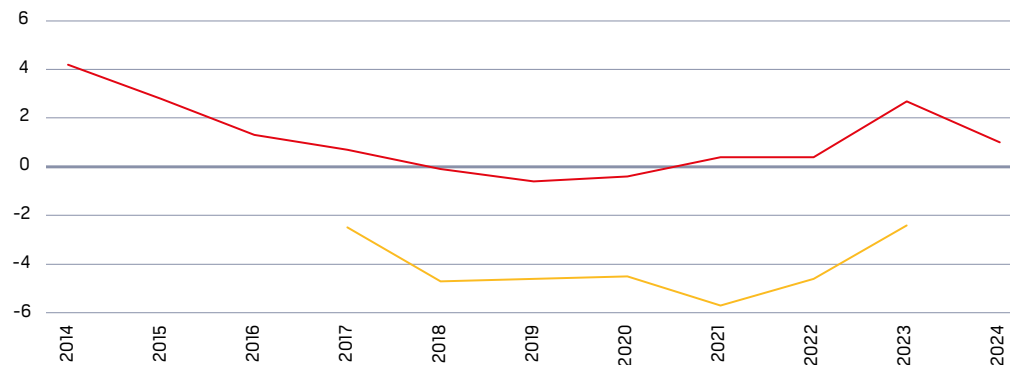
Volgens de berekeningsmethode die de regering-Michel invoerde, bedroeg de loonevolutie sinds '96 in 2023 2,7% (de Belgische lonen stegen 2,7% sneller dan in de buurlanden, wat nadelig is voor de concurrentiepositie van Belgische bedrijven). Terwijl wanneer wél rekening wordt gehouden met alle loonkostverlagende maatregelen, de loonevolutie sinds '96 terugvalt naar een voordeel van 2,4%! De Belgische lonen stegen sinds 1996 in feite 2,4% minder snel dan in de buurlanden.

## Loonkostenevolutie in vergelijking met de buurlanden

In %, evolutie sinds 1996

Bron: CRB, Technische verslagen  
2018 tot 2025. Noot: Een positief getal  
betekent dat de Belgische lonen sneller  
stegen dan de buurlanden sinds 1996,  
een negatief getal trager

- Loonverschil volgens de wet
- Loonverschil rekening houdend met loonsubsidies en bijdrageverminderingen



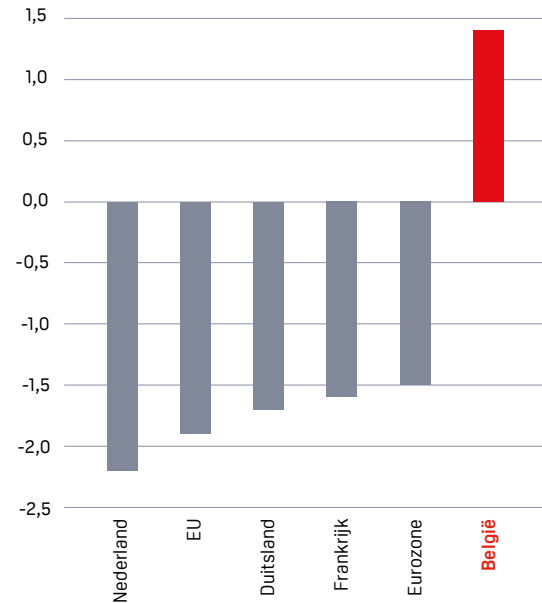
## DE AUTOMATISCHE INDEXERING, EEN GELUK VOOR BELGIË

Op lange termijn gaan de Belgische lonen er dus niet op vooruit omdat de gestegen productiviteit onvoldoende doorgloeit naar onze loonbrieven. Gelukkig is er nog de index. Deze beschermt ons tegen schokken in de economie. Neem de inflatiecrisis tussen eind 2021 en begin 2023 ten gevolge van de Russische inval in Oekraïne. Daar waar werknemers in andere landen een stevige schok in hun koopkracht te verwerken kregen (zij hebben geen automatische indexering), werden Belgische werknemers en uitkeringsgerechtigden beschermd door de index. Werknemers in andere landen moeten een pak langer wachten om de gestegen prijzen gecompenseerd te zien. De index hielp onze economie overeind te blijven, want de Belgische economie recupereerde sneller van de opeenvolgende crisissen dan de rest van de eurozone.

### Evolutie reële lonen 2021-2024

In % over de gehele periode

Bron: Europese Commissie, Ameco database,  
nominale compensatie gedefleerd met CPI





## **FOCUS • POLITIEKE AANVAL OP DE INDEX**

De automatische indexering van lonen en uitkeringen is het systeem dat ervoor zorgt dat lonen en uitkeringen automatisch (zonder onderhandelingen) worden aangepast aan prijsstijgingen. Dit systeem voorkomt dat burgers er armer op worden doordat prijzen sneller stijgen dan lonen. De NBB toonde onlangs (september 2025) aan dat de automatische indexering de enige aandrijver is van de lonen in België het afgelopen decennium.

Toch heeft de Arizona-regering het systeem aangetast, met ingrepen in de indexering van sociale uitkeringen en de lonen van ambtenaren. Waar voordien de sociale uitkeringen werden geïndexeerd in de maand na het overschrijden van de spilindex (de vooraf bepaalde grenswaarde die, wanneer overschreden door de afgevlakte gezondheidsindex, leidt tot een automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen), gebeurt deze indexering nu pas drie maanden na het bereiken van het spilindex-niveau. Hetzelfde geldt nu voor ambtenaren (voorheen twee maanden na de overschrijding van de spilindex). Dit betekent dat de aanpassing van deze inkomens aan de stijgende levensduurte met meer vertraging zal gebeuren. Bovendien wordt de indexering van de hoogste pensioenen (hoger dan 5.183 euro netto) afgetoet.

En dan moest de grootste aanval nog volgen. Tijdens de begrotingsopmaak van november 2025 heeft Arizona een rode lijn overschreden door de automatische indexering rechtstreeks aan te pakken. De regering heeft besloten dat – tijdelijk, in 2026 en 2028 – lonen boven €4.000 bruto en sociale uitkeringen boven €2.000 bruto niet langer volledig zullen worden geïndexeerd. Deze werknemers zullen een forfaitair bedrag ontvangen. Deze maatregel zal bijna één op de twee werknemers en één op de drie gepensioneerden treffen.

## MINIMUMLOON HINKT ACHTEROP

De laagste lonen in België blijven ondertussen ter plaatse trappelen. Als ABVV hebben we een stapsgewijze verhoging uit de brand gesleept die de afgelopen jaren werd uitgevoerd. In april 2026 wordt het minimumloon opnieuw met 35 euro verhoogd, maar dit is onvoldoende om vooruitgang te maken richting de Europese doelstelling voorzien in de richtlijn adequate minimumlonen. Als het minimumloon 60% van het mediaanloon bereikt, zou dit 'adequaat' zijn in de ogen van Europa. België is één van de weinige landen (samen met Nederland) waar het minimumloon ten opzichte van mediaanloon achteruitgaat sinds 2000.

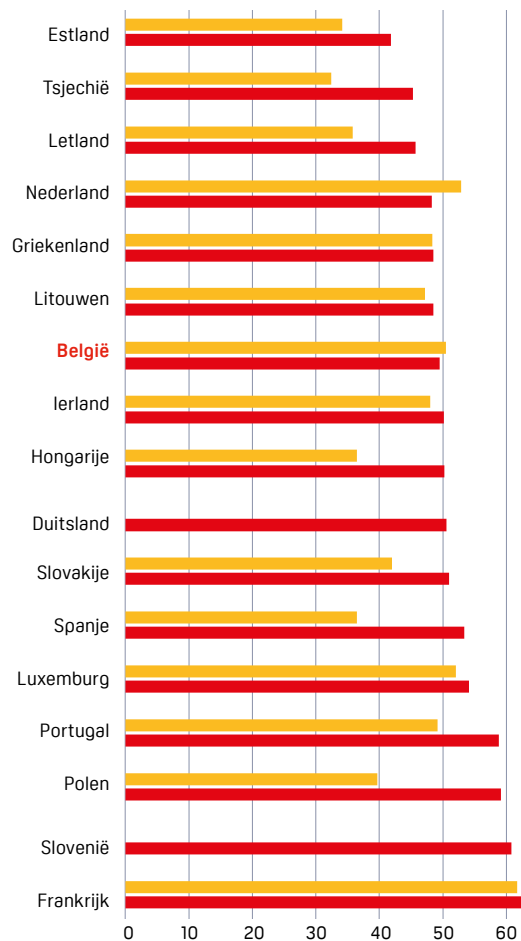
### Minimumloon

In % van het mediaanloon

Bron: OESO, minimum wages database

■ 2000

■ 2024



# LOONKOSTEN, EEN ZEER RELATIEF BEGRIP IN BELGIË

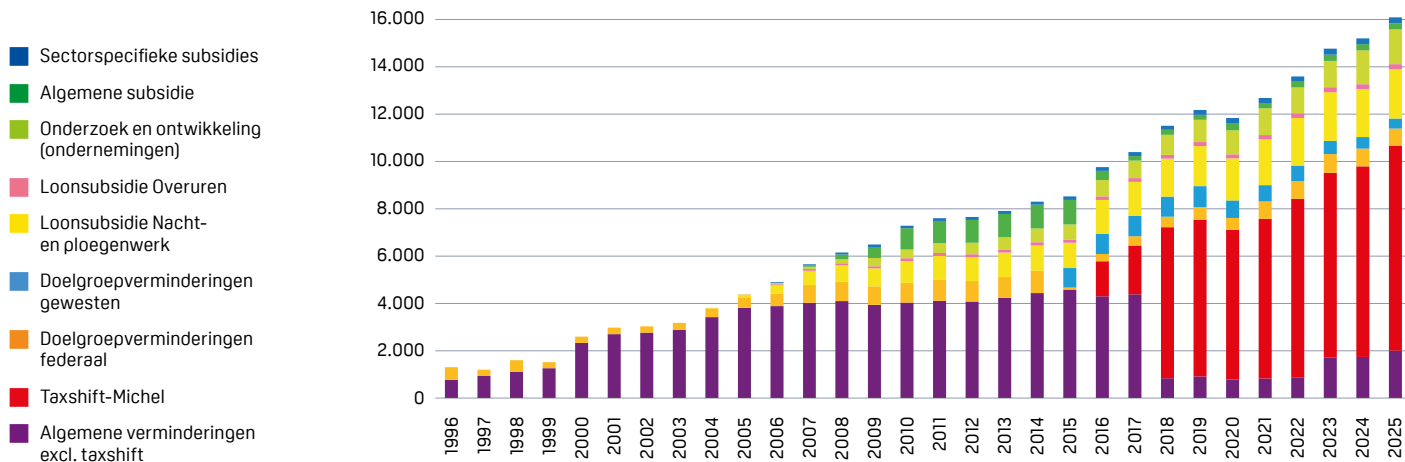
Het loonkostendebat wordt in België niet correct gevoerd. We toonden al aan dat de loonkostenevolutie verkeerd wordt berekend omdat loonsubsidies en patronale bijdrageverminderingen niet volledig in rekening worden genomen.

Alle loonkostverlagende maatregelen in de privé (geen rekening houdend met maatregelen in de non-profit of dienstencheques) zijn bijna niet meer te vatten. In 2025 vloeide voor 16 miljard euro aan collectieve middelen naar de privé. Dat zorgt voor een genereuze verlaging van de loonkost. Die verlaging wordt in internationale vergelijkingen slechts zeer gedeeltelijk meegerekend.

## Loonkostverlagingen: bijdrageverminderingen en loonsubsidies

Marktsector, in miljoen euro

Bron: Planbureau, juni 2025, vooruitzichten middellange termijn. Noot: exclusief loonsubsidies in sociale sector, zorgsector en dienstencheques.



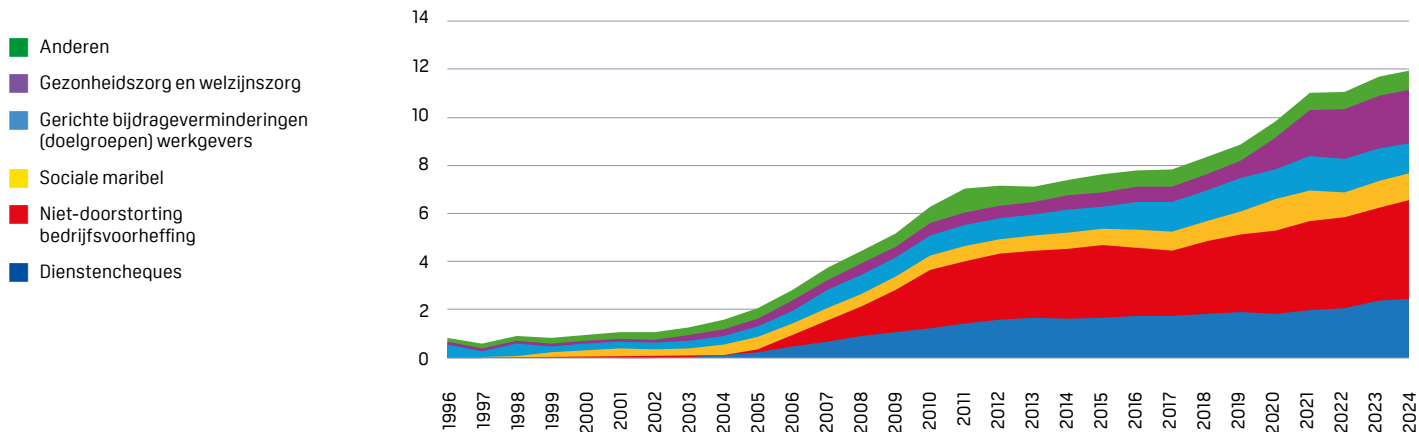
Laat ons focussen op één specifiek element uit bovenstaande col buiten categorie: de loonsubsidies. Loonsubsidies zijn een fiscale toegift aan werkgevers. Bedrijven krijgen vrijstellingen om een belangrijk deel van de bedrijfsvoorheffing niet te moeten doorstorten aan de fiscus.

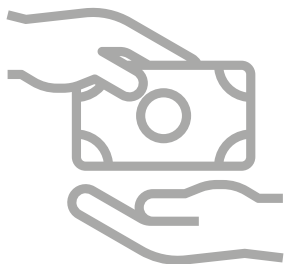
Werk je als werknemer 's nachts, in shiften (ploegenarbeid) of in R&D, dan wordt het 'normale' tarief aan bedrijfsvoorheffing van je loon afgehouden, maar de werkgever moet niet alles doorstorten naar de fiscus. De centen verschuiven van het collectief naar de privé. Het gaat om miljarden euro. De loonsubsidies zijn de zwaarste economische steun die in België wordt gegeven. In de privésector, exclusief de dienstencheques, wordt ongeveer voor vier miljard euro aan loonsubsidies toegekend (= niet doorstorting bedrijfsvoorheffing). Voegen we daar de dienstencheques en de sociale sector aan toe, loopt dat cijfer als snel op tot twaalf miljard euro.

## Evolutie loonsubsidies

Marktsector (incl. dienstencheques en sociale sector), in miljard euro

Bron: Planbureau, juni 2025, vooruitzichten middellange termijn



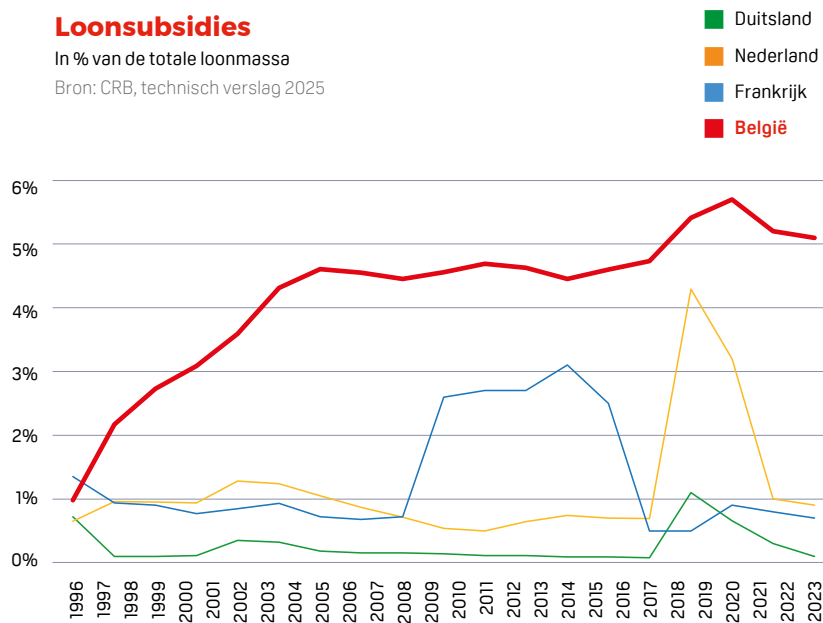


In de buurlanden bestaan loonsubsidies amper, zoals de volgende grafiek meegeeft. De piek van de Nederlandse loonsubsidies na 2019 valt te verklaren door tijdelijke maatregelen naar aanleiding van COVID-19.

### Loonsubsidies

In % van de totale loonmassa

Bron: CRB, technisch verslag 2025

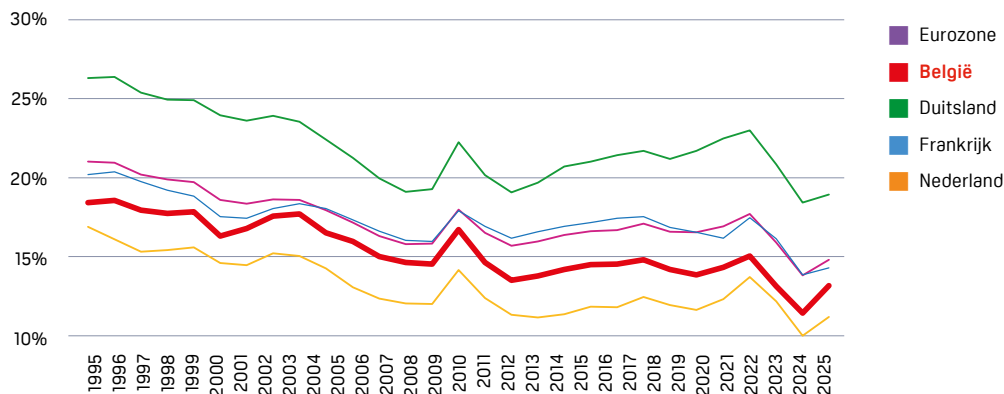


Bovendien moet het gewicht van de loonkosten in heel het competitiviteitsdebat niet overdreven worden. In de Belgische industrie maken de lonen ‘slechts’ 13% van de outputprijzen uit, in de eurozone is dat gemiddeld 15%. De trend is ook dalend, dus de focus op loonkosten is ongegrond.



## Aandeel loonkosten in de productiekosten in de industrie

Bron: Eurostat, dataset Gross value added and income by detailed industry



# LOONTRANSPARANTIE, INSTRUMENT OM LOONKLOOF TE DICHEN

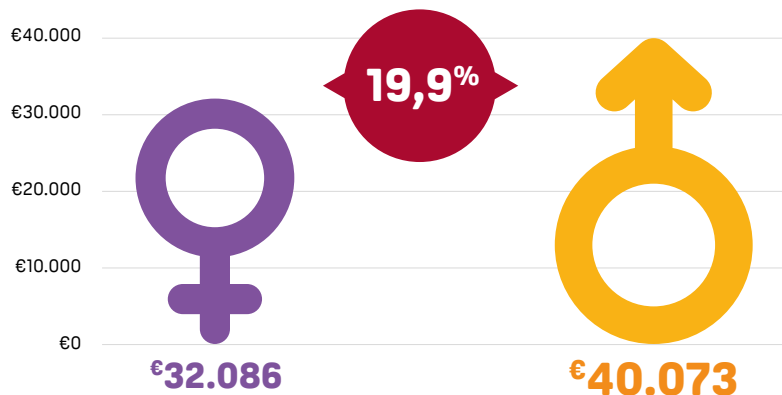
In België is praten over loon nog vaak een taboe. Wanneer de loonstructuur in een organisatie toegankelijker wordt gemaakt (op basis van functie, niveau, anciënniteit, enz.), is het gemakkelijker om genderkloven op te sporen. Werknemers hebben zo de mogelijkheid om hun loon te vergelijken en bedrijven worden zich bewust van interne ongelijkheden.

Bovendien vereist loontransparantie dat werkgevers hun loonbeleid verantwoorden. Volgens de meest recente gegevens (2022) bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen op jaarbasis in België (zonder aanpassing voor arbeidsduur) 19,9% (-1,1% ten opzichte van 2021). Deze loonkloof wordt kleiner, wat positief is, maar in een veel te traag tempo. Al meer dan 20 jaar voert het ABVV-campagne om het bewustzijn te vergroten en de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verbeteren. We hebben onder meer invloed gehad op wetten die gericht zijn op het verbeteren van de loontransparantie in bedrijven.

## Gemiddeld bruto jaarloon

Zonder correctie naar arbeidsduur (2022)

Bron : Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen



# 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 volledig gegarandeerd worden. In haar huidige vorm is ze de beste bescherming tegen koopkrachtverlies.
- ➔ De minimumlonen blijven achter lopen op het mediaanloon. Zij moeten op korte termijn een inhaalbeweging maken richting 60% van het mediaanloon. Tegen 2030 moet het minimumloon zeventien euro per uur bedragen, of 2.800 euro op maandbasis. De regering moet de belofte van een verhoging van het minimumloon met 50 euro netto in april 2026 respecteren.
- ➔ 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 (met name kinderopvang) zijn daarin essentieel net zoals een arbeidsduurvermindering
- ➔ Het is noodzakelijk om de Europese richtlijn inzake loontransparantie zo snel en goed mogelijk om te zetten. De richtlijn legt transparantie op over de lonen vanaf de aanwervingsfase, geeft werknemers het recht om informatie te verkrijgen over de verloning en hun salaris te vergelijken met dat van collega's in vergelijkbare functies, en voorziet ten slotte in verplichte rapportering. Op deze manier wordt discriminatie op het gebied van verloning aangepakt. De lidstaten hebben tot juni 2027 de tijd om de richtlijn in hun nationale wetgeving om te zetten. Als ABVV vragen we dat deze richtlijn voor alle bedrijven geldt, dus ook voor KMO's.

# 2

## BEGROTING EN FISCALITEIT: ALTERNATIEVEN VOOR EEN FALIEKANT BELEID

De Belgische staatsfinanciën staan er niet goed voor. Onder het mom van een 'gezonde' begroting voerde de regering-De Wever ongeziene besparingen door in de sociale zekerheid en openbare diensten. Dat heeft desastreuze sociale gevolgen en zet budgettair geen zoden aan de dijk. Ondertussen sommeert de NAVO ons land om steeds meer geld aan defensie te spenderen. Dit geld gaat dan niet naar zieken, ouderen, onderwijs of openbaar vervoer. Het ABVV heeft daar een fundamenteel probleem mee.



# BEGROTING IN DE GRACHT

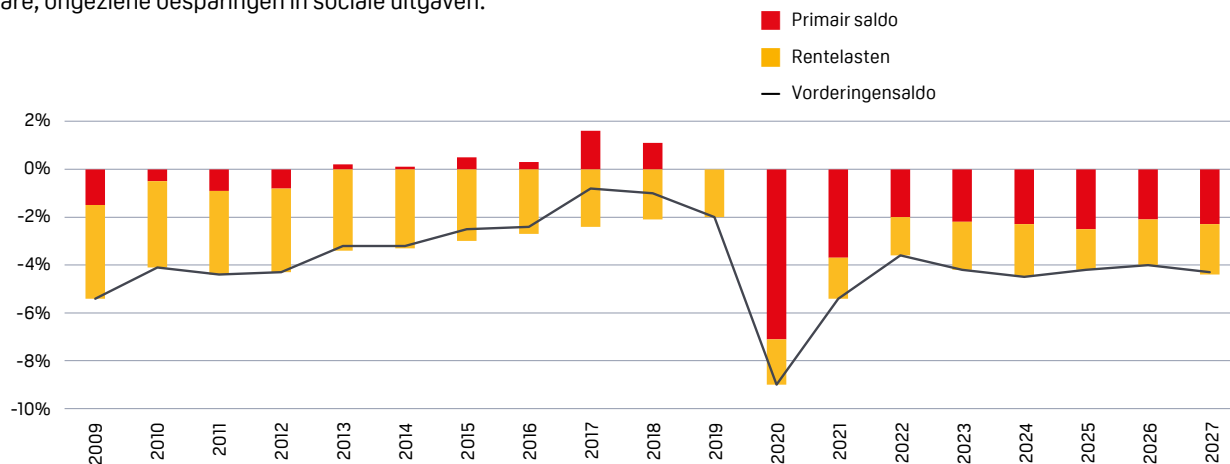
Het begrotingsbeleid van de regering-De Wever is op zijn minst onverantwoord. Tegen 2030 voorziet het monitoringcomité een oplopend tekort tot bijna 6% (in % BBP) voor entiteit I (federale overheid en sociale zekerheid). Dat is, uitgezonderd de covidperiode, het hoogste tekort in de afgelopen vier decennia, ondanks de zware, ongeziene besparingen in sociale uitgaven.

## Evolutie begrotingstekort

Entiteit I, in % BBP

Bron: Monitoringcomité, september '25.

Noot: vorderingensaldo geeft het totale tekort of overschot op de begroting weer. Het primair saldo geeft het saldo zonder rentebetalingen



De slechte vooruitzichten zijn in belangrijke mate het gevolg van dalende fiscale inkomsten en dalende inkomsten voor de sociale zekerheid, naast de stijgende vergrijzingskosten en rentebetalingen. Met het huidige beleid nemen de belasting- en socialezekerheidsinkomsten tussen 2025 en 2030 af met 1,8% van het BBP. Dat komt in 2030 neer op een rekening van 13 miljard euro op een begrotingstekort van 40 miljard euro.

## LEKKEN IN OVERHEIDSINKOMSTEN: SOCIALE ZEKERHEID

De sociale zekerheid wordt hoofdzakelijk gefinancierd door sociale bijdragen op de lonen. Opeenvolgende regeringen deelden keer op keer cadeaus uit aan werkgevers onder de vorm van nieuwe patronale bijdrageverminderingen.

Klap op de vuurpijl was de taxshift vanaf 2016. Daardoor tuimelden de nominale tarieven voor de sociale bijdragen stevig naar beneden (stapsgewijs van 33% naar 25%).

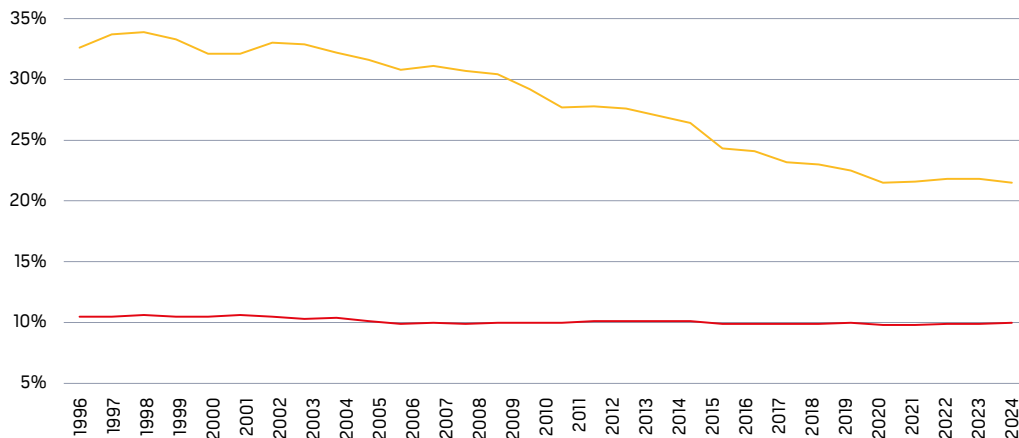
De regering-Michel voorzag onvoldoende compenserende inkomsten waardoor we tot op vandaag betalen voor dit ondoordacht beleid. Eind jaren 1990 lag de effectieve bijdragevoet van werkgevers nog op bijna 35% van de loonmassa, deze is vandaag geërodeerd tot amper 21%.

Noteer trouwens dat de taxshift volgens de Nationale Bank niet gebruikt werd om de concurrentiepositie te verbeteren, maar wel hoofdzakelijk om de bedrijfswinsten op te krikken.

### Werkgevers- bijdragen aan de sociale zekerheid blijven dalen

Bron: Planbureau, juni '25,  
vooruitzichten op middellange  
termijn

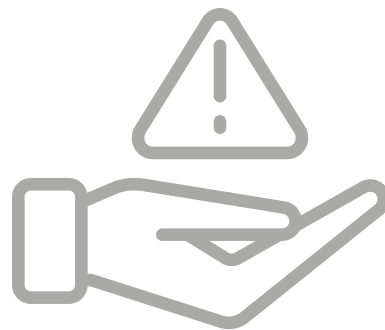
- Werkgeversbijdragen  
(in % van de loonmassa)  
aan de SZ
- Werknemersbijdragen  
(in % van de loonmassa)  
aan de SZ



## MEER ALTERNATIEVE VERLONING, MINDER BIJDAGEN

Alternatieve verloningen zijn extra's die werknemers ontvangen naast, of ter vervanging van, hun reguliere loon. In de jaren 1990 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. De afgelopen decennia ontstond een wildgroei in het aanbod van alternatieve verloning zoals warrants\*(aandelenopties), bonusplannen (cao 90, individuele bonusplannen ...) en cafetariaplannen\*\*.

Die alternatieve verloningsvormen worden fiscaal en parafiscaal anders behandeld dan brutoloon, hetgeen twee problemen met zich meebrengt: sociale rechten zoals een pensioen worden er niet mee opgebouwd en hoe meer de verschuiving van brutoloon naar alternatieve verloningsvormen zich doorzet, hoe moeilijker de sociale zekerheid en de publieke financiën gefinancierd raken. In 2023 werd voor 8,5 miljard euro aan alternatieve verloning toegekend. Noteer: de bijdragen aan de tweede pensioenpijl (5,7 miljard in 2023) staan hier nog los van.



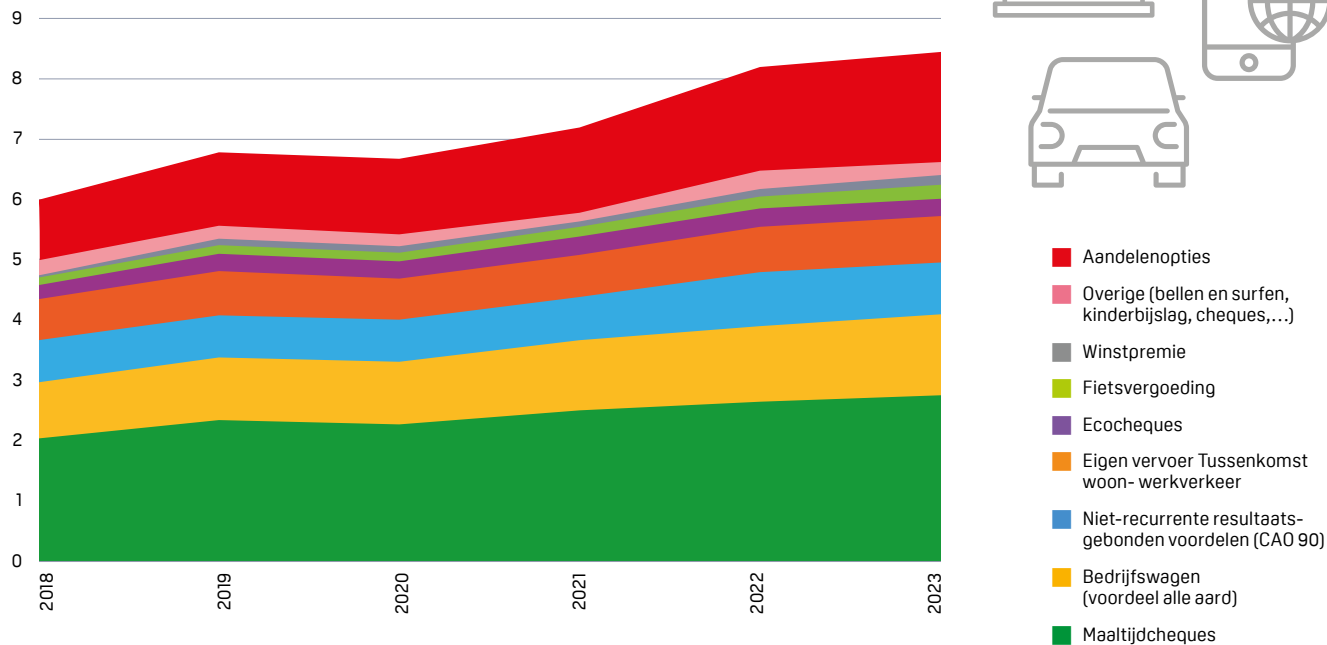
\* Een warrant is een financieel instrument dat de houder het recht (en niet de verplichting) geeft om een actief (zoals een aandeel) te kopen aan een vooraf vastgestelde prijs, voor een bepaalde datum.

\*\* Een cafetariaplan is een flexibel loonpakket waarbij de werknemer zijn extralegale voordelen zelf kiest.

## Alternatieve verloning

totaal toegekend bedrag per jaar, in miljarden euro's

Bron: RSZ, maart 2025, Evaluatie van de verschillende bestaande alternatieve verloningssystemen, maart 2025



## ZWAARSTE SCHOULDERS: MINDER LASTEN

In een rechtvaardige samenleving geven de allerrijksten een relatief groter deel van hun inkomen af dan de lagere inkomensgroepen. Inkomen komt in verschillende vormen: arbeidsinkomen, uitkeringen, inkomsten uit onroerend goed en financieel vermogen, dividenden en interesten. Afhankelijk van waar je je op de inkomensverdeling bevindt, verandert de samenstelling van dat inkomen. Hoe rijker iemand is, hoe meer inkomen die persoon uit financieel vermogen haalt. Sommigen denken dat in België de belastingdruk op de inkomens progressief is: hoe meer je verdient, hoe meer je betaalt. Uit een belangrijk onderzoek van de KULeuven (zie grafiek) blijkt dat niet het geval. De belasting op die verschillende inkomensvormen is niet gelijkwaardig. Inkomen uit vermogen wordt veel lager belast dan inkomen uit arbeid en daarom betalen in België de hoogste inkomens minder dan een gemiddeld inkomen.

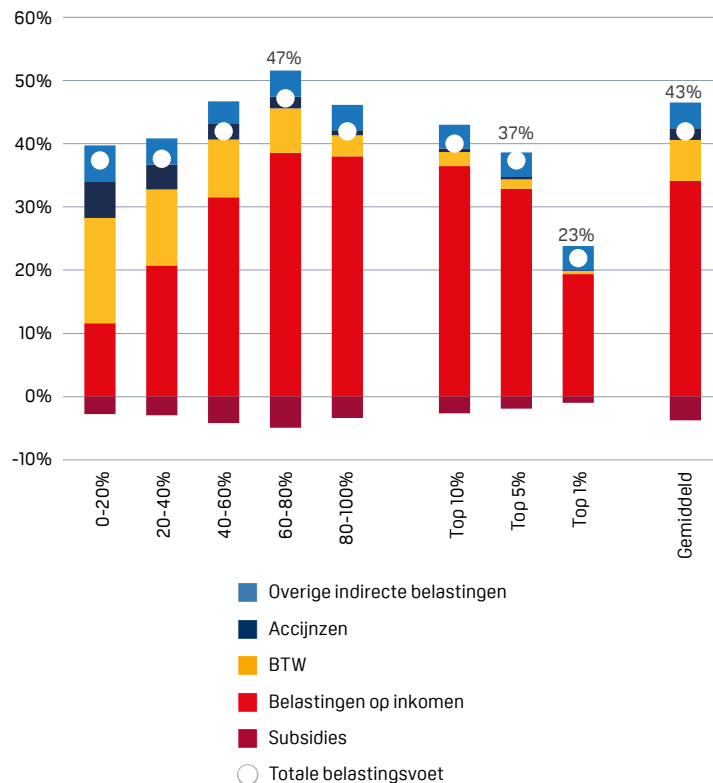
Een gemiddeld inkomen wordt belast aan 43%. Bij de top 5% is de aanslagvoet al gezakt naar 37%, terwijl de allerrijksten (de top 1%) erin slagen hun tarief terug te brengen tot een schamele 23%. Als we de overheidsinkomsten op peil willen houden, moeten we de progressiviteit van ons belastingstelsel herstellen.

De ongelijkheid is soms niet te vatten. Naar cijfers van Oxfam bezat in 2023 de armste helft van de EU-bevolking (181 miljoen volwassenen) hetzelfde aandeel in het Europese vermogen (3,4%) als de rijkste 0,001% (3.600 volwassenen). En deze situatie gaat er niet op vooruit.

## De (niet-) progressiviteit van de Belgische belastingen

Belastingdruk per inkomensklasse

Bron: Paradox van de ongelijkheid, André Decoster, KUL

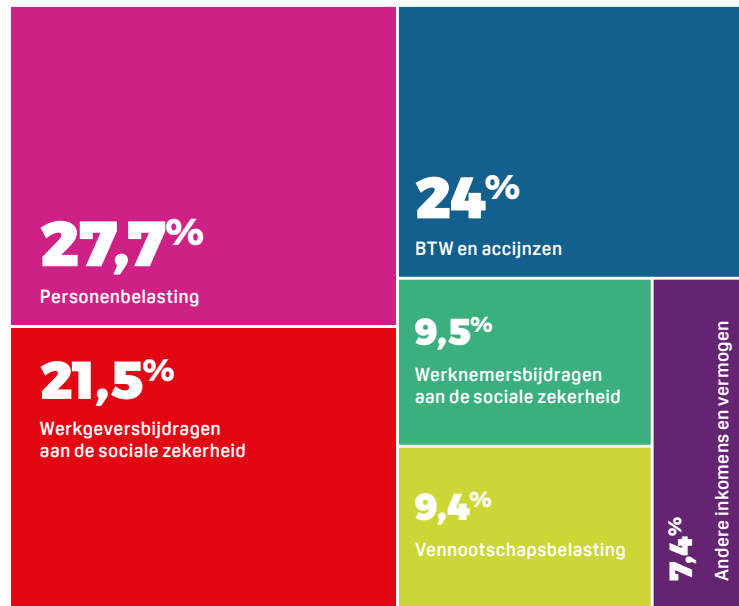


## WIE LEGT DE (BELASTING)CENTEN OP TAFEL?

Een blik op het Belgische belastinglandschap bevestigt deze vaststellingen over de niet-progressiviteit van belastingen. Zowel natuurlijke personen, bedrijven als andere entiteiten dragen in België bij aan de inkomsten van overheid en sociale zekerheid. Personenbelastingen en btw zijn de grootst brok van de belastinginkomsten (53% in totaal). Tel daarbij de werknemersbijdragen (10%) en dan blijkt dat werknemers het overgrote deel van de inkomsten ophoesten: 63%. Bedrijven slechts de helft daarvan. De vennootschapsbelasting en werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid vertegenwoordigen slechts 30% van de overheidsinkomsten. Inkomsten uit vermogens maken 7,4% uit. Hier is ook bijvoorbeeld de onroerende voorheffing die werknemers betalen bij inbegrepen. De echte bijdrage van de sterkste schouders is dus te verwaarlozen, en het onevenwicht is overduidelijk.

### Waar komen in België de belastingen vandaan?

Bron: OESO





## **FLEXI- EN STUDENTENARBEID: IEDEREEN MOET BIJDRAGEN**

De overheid loopt steeds vaker structureel inkomsten mis door een belangrijke verschuiving op onze arbeidsmarkt: er zijn steeds meer flexibele soorten contracten die minder bijdragen dan een 'normale' job (zie ook hoofdstuk 5). Een flexi-jobber betaalt geen personenbelasting, noch persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage. Een jobstudent betaalt evenmin personenbelasting en stort enkel een zeer lage solidariteitsbijdrage in de sociale zekerheid. Wat als zij wél zouden bijdragen? Wat zou dat betekenen voor de begroting tussen vandaag en 2030?

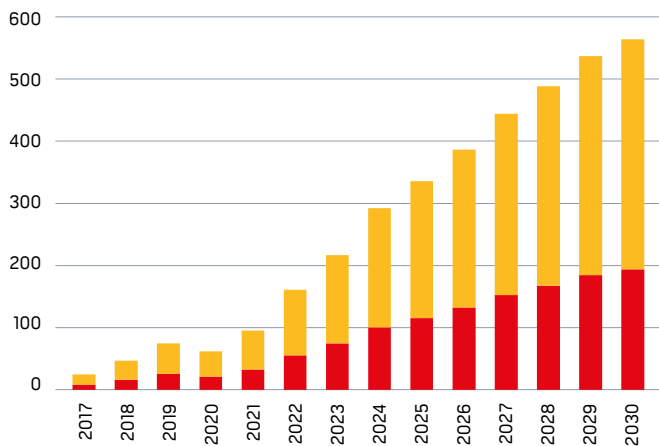
Vandaag slaan flexi-jobs een gat van 330 miljoen euro in de begroting, studentenjobs doen daar een pak bovenop: 1,2 miljard euro. Dat allemaal in de veronderstelling dat deze jobs uitgevoerd zouden worden in een 'normaal' werknemersstatuut, met de gangbare bijdragen. Het verlies loopt tegen 2030 op tot 550 miljoen euro voor flexi-jobs en 2 miljard euro voor studentenarbeid.

Jobstudenten zouden ermee bijdragen aan hun pensioen, wat op termijn natuurlijk wel een (beperkte) meerkost zou betekenen.

## Minderinkomsten flexi-jobs

In miljoenen euro's

Bron: RSZ en eigen berekeningen

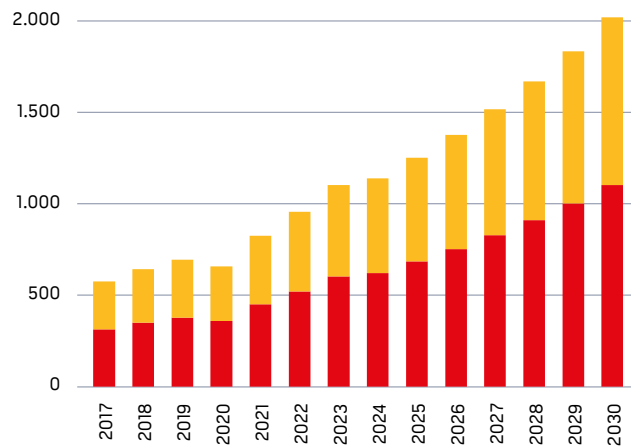


■ Gemiste personenbelasting  
■ Verloren sociale bijdragen (WN)

## Minderinkomsten studentenarbeid

In miljoenen euro's

Bron: RSZ en eigen berekeningen



■ Gemiste personenbelasting  
■ Verloren sociale bijdragen (WN en WG)

# MANAGEMENT- VENNOOTSCHAPPEN: SEMILEGALE BELASTINGONTDUIKING

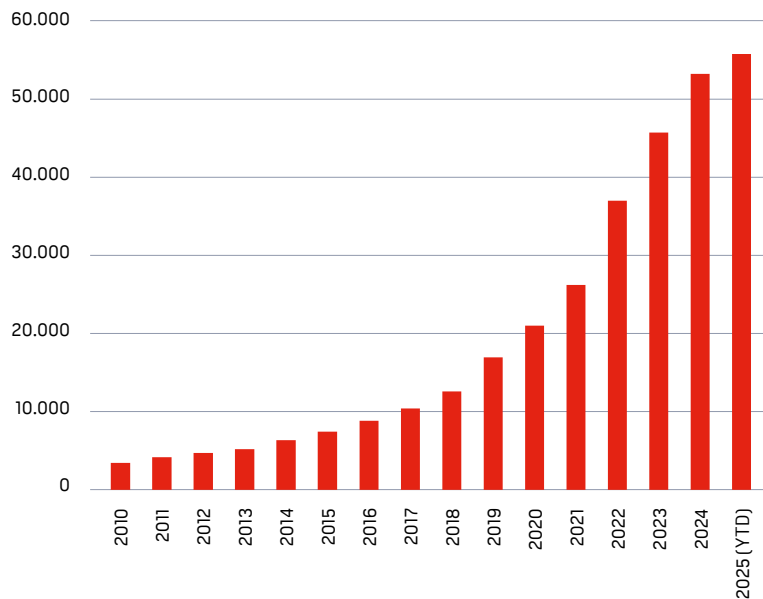
Het is in België eenvoudig om arbeidsinkomsten met een vennootschap te veranderen in kapitaalinkomsten, met alle voordelen van dien.

De fiscale bijdrage (inclusief werkgeversbijdrage) op een arbeidsinkomen bedraagt gemiddeld 60%, voor een managementvennootschap bedraagt dit 35%, terwijl dezelfde activiteit wordt uitgeoefend. De Belgische economie “vervennootschappelijkt” explosief, zo zijn er vandaag vijftien maal meer managementvennootschappen dan in 2010.



## Evolutie totaal aantal managementvennootschappen

Bron: Statbel – Aantal actieve managementvennootschappen werd bepaald door het retroactief koppelen van niet-geschrapte KBO-vennootschappen met minstens één functie ‘vastе vertegenwoordiger’ met economische criteria die het managementvennootschap-zijn aantonen



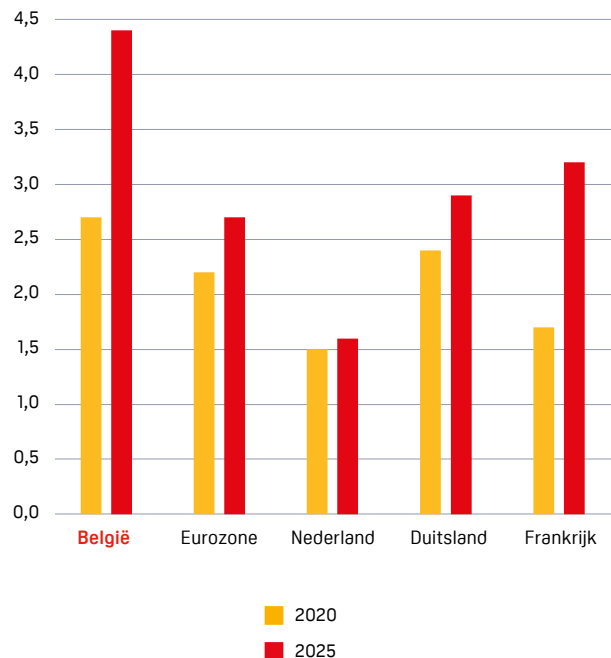
## SUBSIDIE-UITGAVEN: ALSOF ER GEEN MORGEN IS

Een studie van de Nationale Bank uit 2021 zegt dat de overheidsuitgaven in België op twee niveaus hoger liggen dan in de buurlanden: het complexe overheidsapparaat (eigen aan onze staatsstructuur) en economische steun. Economische steun bestaat in deze context uit alle vormen van geldstromen (subsidies en andere vormen van steun) richting bedrijven. Een studie van de Nationale Bank uit oktober 2025 bevestigt dit. België geeft bijna 4,4% van haar BBP uit aan bedrijfssteun, wat jaarlijks neerkomt op 25 miljard euro. In de eurozone ligt dat cijfer bijna 2% lager. Het is opmerkelijk dat werkgevers iedere poging afblokken om de effectiviteit van deze miljardenstroom te onderzoeken.

### Subsidies aan bedrijven en investeringssteun

In % BBP

Bron: Europese Commissie (Ameco)



## BLANCO CHEQUE VOOR DEFENSIE

Op één middag tijd werd in juni 2025 aan de keizer gegeven wat de keizer eiste: een verhoging van de NAVO uitgaven naar 5%. De Belgische regering engageerde zich om vanaf 2035 3,5% van het BBP te spenderen aan pure militaire uitgaven en 1,5% van het BBP aan “defensiegerelateerde uitgaven” (zoals infrastructuur...). Momenteel besteedt België 2% van het BBP aan defensie. Dat betekent dat defensie momenteel een budget heeft van ongeveer dertien miljard euro. De federale overheid heeft momenteel een budget van 42 miljard euro. Meer dan een kwart van dat budget gaat naar defensie. In 2035 zal 30 miljard naar pure militaire uitgaven gaan, dat is meer dan de helft van het budget van de federale overheid, of 75% van het werkingsbudget van de federale overheid als de “defensiegerelateerde” uitgaven worden meegeteld.

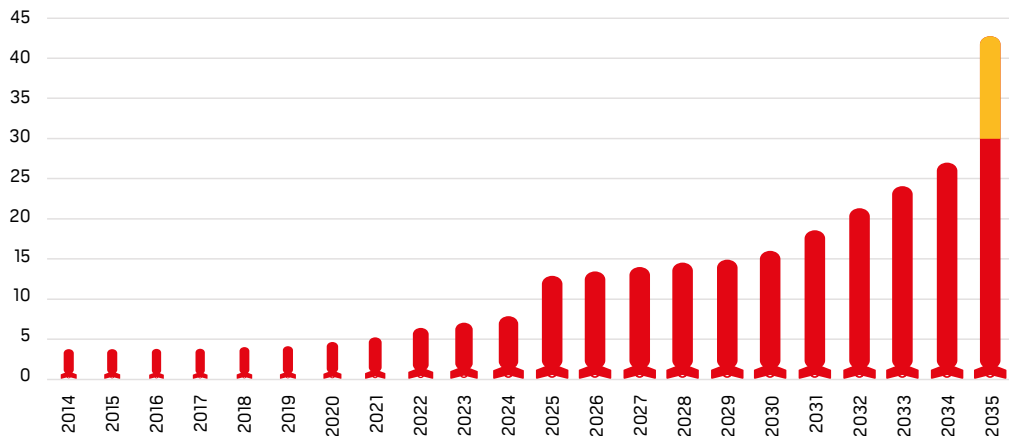
Noteer dat volgens het Zweeds Vredesonderzoeksinstituut SIPRI bijna twee derde (64%) van de wapenaankopen van de Europese NAVO-lidstaten de voorbije vijf jaar afkomstig was uit de Verenigde Staten.

### Defensie-uitgaven 2014-2035

In miljard euro, in lopende prijzen

Bron: NAVO, Planbureau

- Militaire uitgaven
- Gerelateerde defensie-uitgaven



## SLEUTEL TOT GEZONDE BEGROTING: HOGERE LONEN

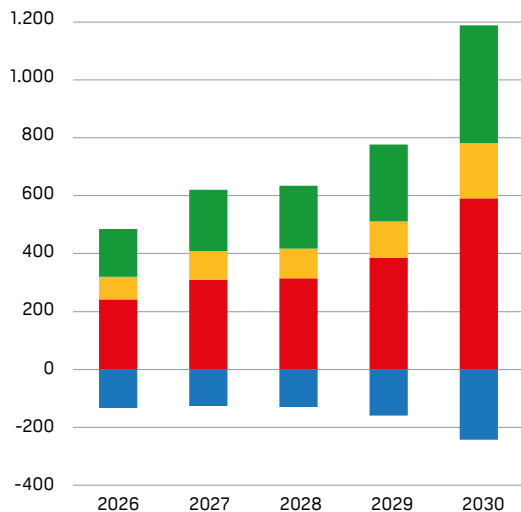
De lonen worden in België in bedwang gehouden door de wet van '96. Als de loonvorming écht rechtvaardig was, zouden ze sneller stijgen, namelijk aan het ritme van de inflatie én productiviteit.

Op lonen worden hogere bijdragen geheven dan op winsten. Als de loonvorming vrijer wordt gelaten – door een aanpassing van de wet van '96 – zou dat een positief effect hebben op de overheidsfinanciën. Onderstaande grafiek simuleert de effecten op vlak van extra inkomsten in de personenbelasting en de sociale zekerheid: in 2030 zou de begroting bijna één miljard kunnen verbeteren indien het recht op vrije loononderhandelingen zou hersteld worden.

## Meer (en minder) overheidsinkomsten door hogere lonen

In miljoenen euro's

Bron: eigen berekeningen, parameters Planbureau MLT vooruitzichten. In bovenstaande oefening wordt uitgegaan van een scenario waarbij de lonen vanaf 2026 stijgen aan het ritme van de inflatie en de productiviteit. We passen de gangbare (impliciete) tarieven toe wat betreft personenbelasting en bijdragen aan de sociale zekerheid.



- Extra patronale bijdragen SZ
- Extra persoonlijke bijdragen SZ
- Extra inkomsten personenbelasting
- Verlies Venn. Belasting

# EISEN



De regering-De Wever voert een desastreus begrotingsbeleid waarbij de implosie van de overheidsinkomsten het centrale probleem vormt. Er moet een nieuw evenwicht worden gevonden tussen de belasting op arbeid en kapitaal, en de lekkages in de sociale zekerheid moeten worden gedicht. Onze oplossingen:

- ➔ Een globalisering van de personenbelasting waarbij alle inkomsten, of deze nu uit financieel vermogen, huur of arbeid komen op dezelfde manier progressief worden belast. Een euro is een euro.
- ➔ Het misbruik van managementvennootschappen moet stoppen, zodat de allerhoogste lonen hun bijdrage niet ontlopen. Alternatieve verloning en flexibele arbeidsvormen moeten op dezelfde manier worden belast als 'gewone' lonen en jobs. Ook hier geldt: een euro is een euro.
- ➔ We stoppen de blanco cheque aan defensie en voorzien een systeem van overwinstbelasting in sectoren die door onverwachte omstandigheden hoge winsten boeken.
- ➔ In de gezondheidszorg (RIZIV) kan bespaard worden door een systeem van eerlijke prijsvorming en het verlengen van de periode voor gewaarborgd loon.
- ➔ Door loonvorming te bevrijden van het te strikte wettelijk kader (wet van '96) worden meer (para)fiscale inkomsten gevonden.

# 3

## ARBEIDSMARKT



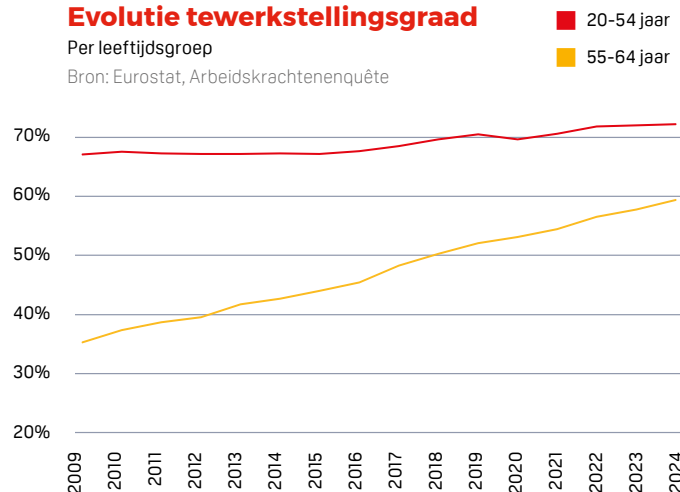
### WERKGELEGENHEID NOOIT ZO HOOG

Waar staat België op vlak van tewerkstelling? De Belgische werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen is in stijgende lijn en bedraagt 73,3% in het tweede kwartaal van 2025. Het zijn vooral de 55-plussers die hebben bijgedragen tot de stijging van de werkgelegenheidsgraad. 62% van de 55- tot 64-jarigen was volgens de laatste beschikbare cijfers aan het werk. Over de ganse lijn blijft de werkgelegenheidsgraad voor mannen op 76,5%, terwijl die voor vrouwen stijgt naar 70,1%.

#### Evolutie tewerkstellingsgraad

Per leeftijdsgroep

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête

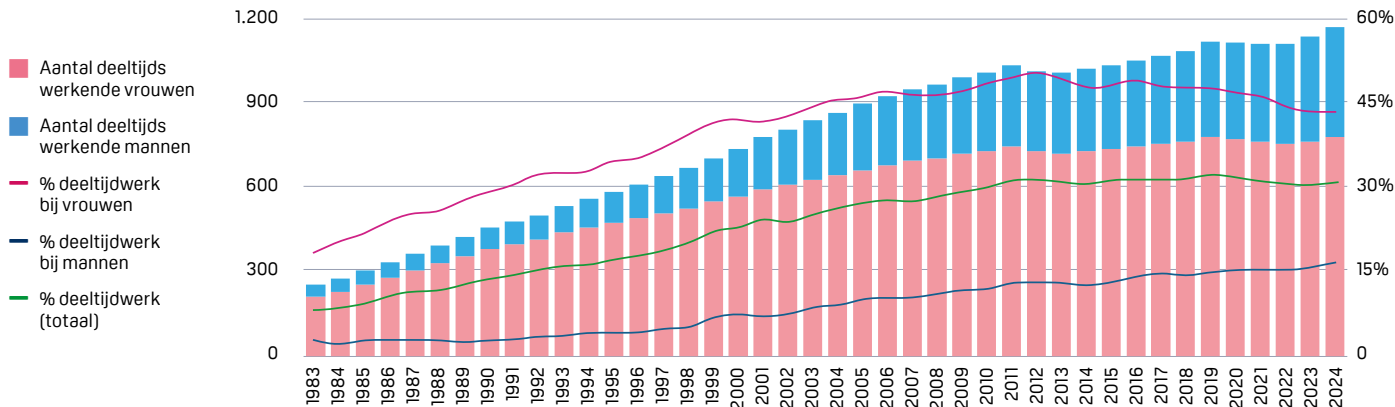


# DEELTIJDS WERK = GEDEELTELIJKE SOCIALE RECHTEN

Het aantal deeltijdse werknemers is in 40 jaar tijd verdrievoudigd. In 2024 werkte 26,4% van alle Belgische werknemers deeltijds, tegenover 8,3% in 1983. Vooral vrouwen werken deeltijds: 40,5% in 2024, tegen 20,5% in 1983. Bij mannen blijft het aandeel lager, maar de groei is opvallend sterk: 12,8% werkte in 2024 deeltijds, terwijl dat in de jaren tachtig nog minder dan 2% was.

## Aandeel deeltijds werkende (in %, rechteras) en absoluut aantal deeltijds werkende (in duizendtallen, linkeras) volgens geslacht

Bron: Statbel



In minstens 40% van de gevallen kiezen mensen niet vrijwillig voor deeltijds werk. Sommige sectoren, zoals horeca, verkoop, schoonmaak en zorg, bieden vooral deeltijdse contracten. Die sectoren zijn goed voor 26% van alle deeltijdse banen. Uit onderzoek\* van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen blijkt dat sommige werkgevers deeltijds werk zelfs gebruiken om het werktempo hoog te houden.

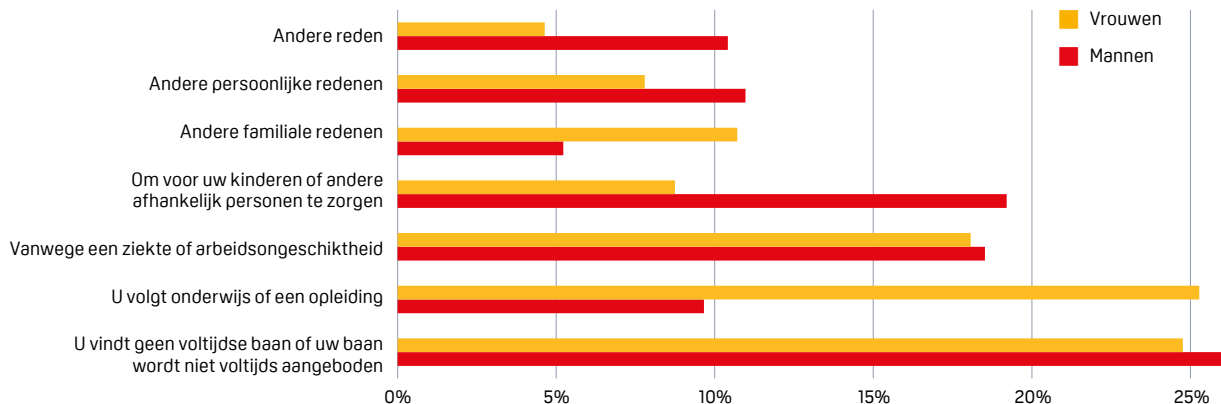
Bijna 20% van de werknemers werkt deeltijds om voor iemand te zorgen (zoals een kind, oudere of persoon met een handicap). Die “gedwongen keuze” hangt samen met het tekort aan opvang en zorgvoorzieningen. De verschillen tussen mannen en vrouwen lopen sterk uiteen per sector. In de bouw, waar weinig vrouwen werken, komt deeltijds werk het minst voor.

\* (On)vrijwillige deeltijdarbeid onder vrouwelijke werknemers in de verkoop-, schoonmaak- en verpleeghuissector: een kwalitatief onderzoek, 2021.

## Motieven voor deeltijds werk

2024

Bron: Statbel



Vooral voor vrouwen heeft deeltijds werk nadelige gevolgen. Het leidt tot een lager inkomen, waardoor sparen of een professionele heroriëntatie moeilijker wordt, zeker voor alleenstaanden. Bovendien bouwen deeltijdsen minder sociale rechten op, zoals uitkeringen of pensioen. Door de onregelmatige en wisselende werktijden is het ook lastig om twee deeltijdse banen te combineren.



## **FOCUS • IMPACT VAN DEELTIJDSE ARBEID**

Sociale rechten worden steeds vaker gekoppeld aan effectief gepresteerde werkdagen. Veel mensen werken deeltijds zonder dat zelf te willen, en dit aantal stijgt. Daardoor halen velen niet genoeg gewerkte dagen om hun recht op sociale uitkeringen te openen. De Arizona-regering besliste bovendien om sommige gelijkgestelde periodes met terugwerkende kracht niet langer te laten meetellen voor die rechten, terwijl dat vroeger wel gebeurde.

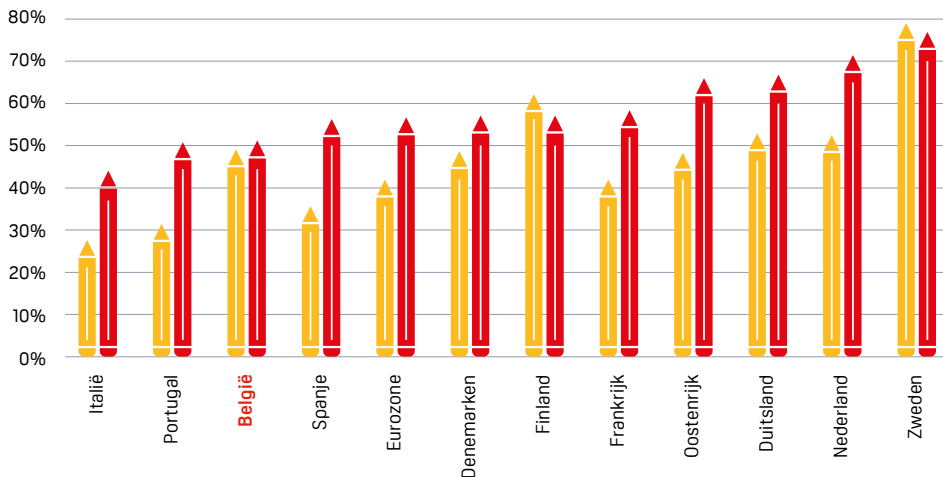
## BEROEPSOPLEIDING, COLLECTIEVE VERANTWOORDELIJKHEID

De arbeidsmarkt verandert snel, en de vaardigheden van vandaag volstaan morgen niet meer. Werknemers moeten hun kennis en vaardigheden daarom voortdurend opfrissen. In 2022 gaf in België amper de helft van de werknemers aan dat ze een opleiding (formeel en informeel) hadden gevolgd. Op dat vlak doen alle vergelijkbare economieën het beter dan ons. Bovendien werden we de afgelopen 15 jaar op dat vlak door heel wat landen voorbijgestoken. Werkgevers investeren weinig in opleiding, terwijl het een gedeelde verantwoordelijkheid is. Werkgevers moeten helpen om hun personeel aan te passen aan de evolutie van de arbeidsmarkt. Permanente vorming binnen bedrijven en sectoren verdient meer investeringen.

### Aandeel van de werknemers dat het afgelopen jaar opleiding volgde

In %

Bron: Eurostat





## FOCUS • FEDERAL LEARNING ACCOUNT (FLA)

In april 2024 voerde de Vivaldi-regering een registratiesysteem in voor beroepsopleidingen. Dat moest werknemers meer duidelijkheid bieden over opleidingen en werkgevers helpen bij het opvolgen ervan. De cijfers voor 2024 tonen dat, ondanks onduidelijkheid rond de FLA en de felle tegenstand van werkgeversorganisaties, 14,6% van de kleine bedrijven met tien tot negentien werknemers (met een opleidingsplicht van één dag per jaar) de FLA heeft ingevuld. Bij grotere bedrijven met minstens twintig werknemers (vijf opleidingsdagen per jaar) ligt dat op 27%.

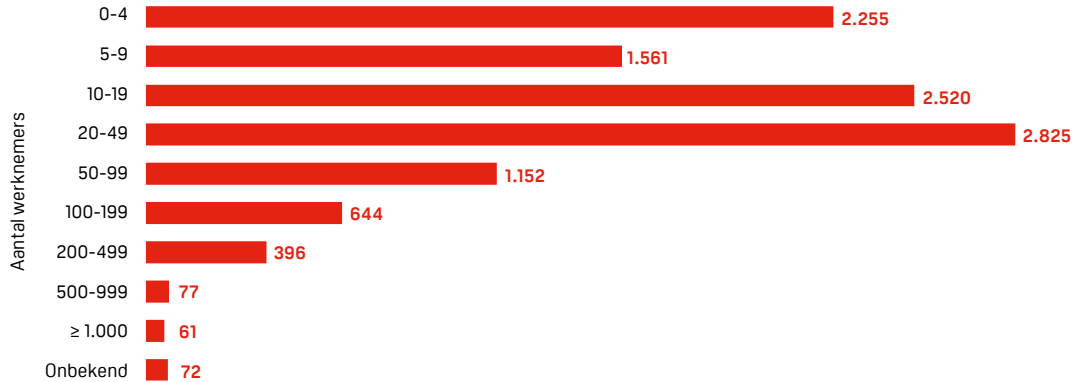
### Penetratiegraad t.o.v. grootte van de werkgever

Bron: FLA

| Aantal werknemers | 2024          |
|-------------------|---------------|
|                   | 11.054        |
| < 10              | 1,72%         |
|                   | 3.595/209.288 |
| Tussen 10 en 19   | 14,64%        |
|                   | 2.427/16.579  |
| Vanaf 20          | 27,02%        |
|                   | 5.032/18.621  |

## Werkgevers met opleidingen per grootte van de werkgever

Bron: FLA



Opvallend is dat bedrijven met minder dan tien werknemers geen opleidingsplicht hadden, maar dat meer dan 3.700 van hen zich toch via de FLA registreerden. Dat toont aan dat ook zij het belang inzien van opleiding voor hun personeel. Terwijl de kritiek vooral ging over de “administratieve last”, wijzen de cijfers op het tegendeel: zowel kleine als grote bedrijven konden het systeem gebruiken en zagen de voordelen ervan.

De Arizona-regering schafte dit systeem intussen af en heeft de verantwoordelijkheid voor vorming naar de regio's afgeschoven. Daardoor verdwijnt een centraal instrument dat cruciaal was voor de loopbaanontwikkeling en werkgelegenheid van werknemers.

## INVLOED AI OP ARBEIDSMARKT

Volgens het laatste onderzoek van Eurofound naar arbeidsomstandigheden zal naar verwachting ongeveer een vijfde van de beroepsgroepen te maken krijgen met veranderingen die door AI in gang worden gezet.

De meeste jobs die door AI beïnvloed kunnen worden, zitten vandaag in de financiële sector (70%), het onderwijs (41%), andere zakelijke diensten en het openbaar bestuur (allebei 39%). Ook in de gezondheidszorg en de bouw zal AI naar verwachting invloed hebben op ongeveer 22% van de banen. Sectoren met meer technisch of ambachtelijk werk lijken daarentegen minder kwetsbaar voor deze evolutie.



## OVERWERK EN IMPACT OP WERKTijd

Overuren worden in principe extra vergoed: 50% loontoeslag van maandag tot zaterdag, en 100% op zon- en feestdagen. Aanvankelijk golden dezelfde (para) fiscale regels als voor gewone uren, maar sinds 2005 zijn overuren fiscaal aftrekbaar. Dat maakte ze interessanter voor werkgevers en werknemers. Het maximum aantal overuren steeg geleidelijk van 65 naar 130 en vervolgens naar 180 per jaar.

De Wet-Peeters van 2017 voerde “vrijwillige overuren” in: tot 120 extra uren per jaar zonder recht op inhaalrust. Daarvoor is geen akkoord van de vakbond nodig, enkel een schriftelijke toestemming van de werknemer. Waardoor makkelijk druk op de individuele werknemer kan worden uitgeoefend.

Sinds 1 juli 2023 bestaan er ook 120 “relance”-overuren. Die leveren geen toeslag of rust op, maar zijn vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen. In juli 2025 besliste de Arizona-regering om het maximum op te trekken tot 240 uur per jaar. Samen met de 120 vrijwillige uren uit de Wet-Peeters komt dat neer op 360 vrijwillige overuren — een gemiddelde verhoging van de werkweek van 38 naar ongeveer 45 uur.

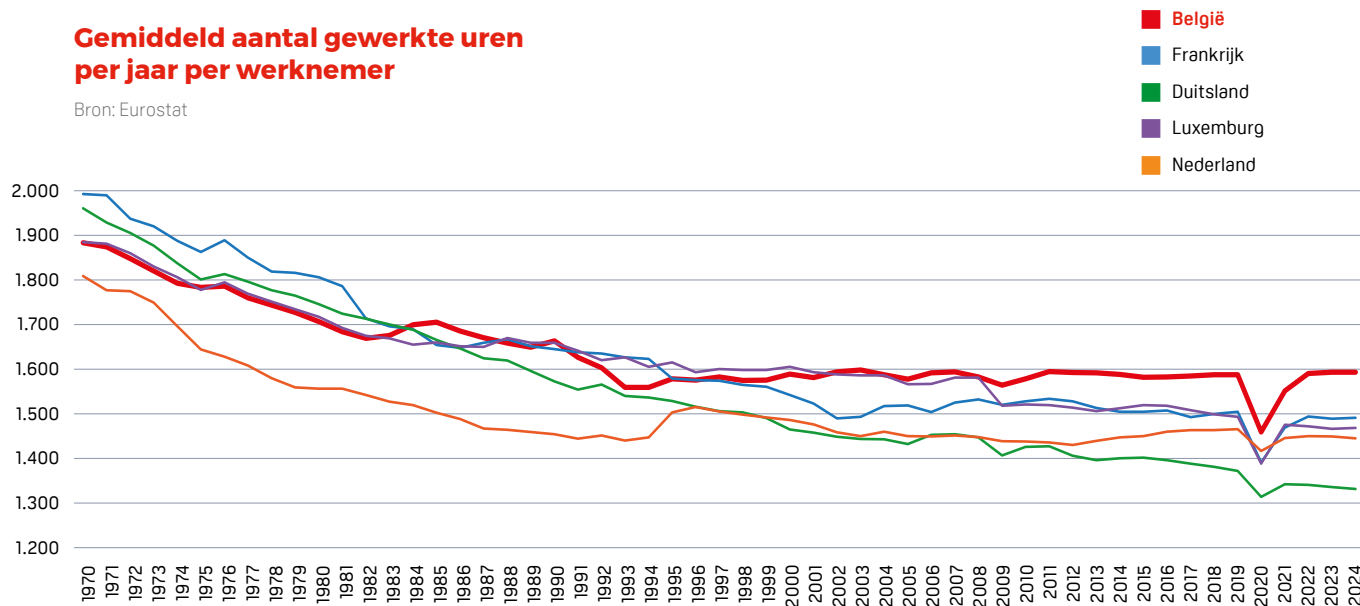


# COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING

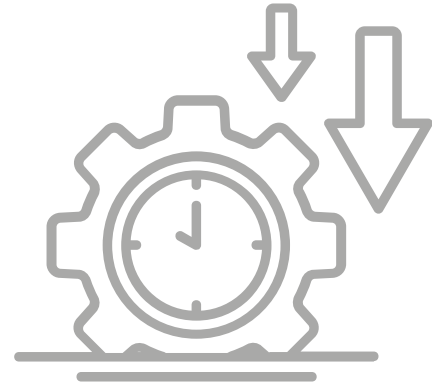
Collectieve arbeidsduurvermindering is een erfenis van de Belgische arbeidersbeweging sinds de 19de eeuw. In de loop der tijd hebben vakbonden de 8-urige werkdag, de 48-urige werkweek en vervolgens de 38-urige werkweek, evenals betaald verlof, afgedwongen om het leven van werknemers te verbeteren. Op Europees niveau loopt België achter wat betreft het verminderen van de arbeidsduur. Sinds de jaren 1970 nam de gemiddelde arbeidsduur per werknemer in de buurlanden en vergelijkbare economieën af met gemiddeld 25%. In België bedroeg de verkorting van de arbeidsduur sinds 1970 slechts 15%.

## Gemiddeld aantal gewerkte uren per jaar per werknemer

Bron: Eurostat



Portugal is één van de landen die experimenteerden met de vierdaagse werkweek zonder loonverlies, op vrijwillige basis voor bedrijven. Het project legde vooral de voordelen voor werkgevers bloot: ze werden aantrekkelijker op de arbeidsmarkt en konden vacatures sneller invullen. Werknemers bleken bovendien zeer tevreden met het systeem en zouden enkel terug willen naar vijf dagen werken in ruil voor een forse loonsverhoging. In Portugal wordt de vierdaagse werkweek dus gezien als een interessant alternatief voor een loonsverhoging. Binnen bedrijven leidde het experiment tot kortere vergaderingen, meer technologiegebruik, minder overbodige processen en een efficiëntere organisatie. De in België bestaande individuele vormen van arbeidsduurvermindering (zoals tijdskrediet en loopbaanonderbrekening) verminderen echter de aantrekkingskracht van een collectieve verkorting van de werkweek.



# EISEN



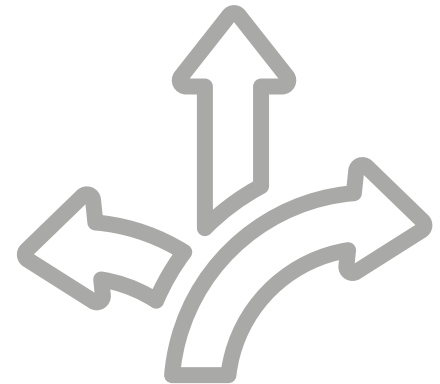
- ➔ Onvrijwillig deeltijds werk, een vorm van flexibiliteit die vooral werkgevers ten goede komt, moet verdwijnen. Werknemers hebben recht op degelijke contracten en arbeidsvoorwaarden.
- ➔ Om de kwaliteit van werk te verbeteren en de overgang naar een meer digitale economie te doen slagen, moeten werkgevers investeren in opleiding. Die opleidingen moeten verplicht blijven en gericht zijn op het ontwikkelen van bestaande en nieuwe vaardigheden.
- ➔ Nieuwe technologieën die het werk beïnvloeden, zoals AI, moeten eerst besproken worden in sociaal overleg. Vanuit syndicaal oogpunt is het belangrijk dat AI een vast onderdeel wordt van dat overleg. Werkgevers moeten, onder meer via cao 39, zorgen dat werknemers begrijpen hoe AI hun werk beïnvloedt.
- ➔ Overuren moeten beperkt worden, daarvoor is een duidelijke elektronische registratie van gewerkte uren nodig. Overwerk moet collectief omkaderd worden met sociaal overleg.
- ➔ Collectieve arbeidsduurvermindering is een historische eis van het ABVV. Ze maakt het mogelijk om werk beter te verdelen, de werkdruk te verlagen en een beter evenwicht te vinden tussen werk en privé, zonder loonverlies. Omdat alle werknemers ervan profiteren, is ze eerlijker dan individuele vormen van werktijdverkorting. Bovendien helpt ze de loonkloof tussen mannen en vrouwen verkleinen en verdeelt ze productiviteitswinsten in de vorm van vrije tijd.

# 4

## GROEIENDE FLEXIBELE SCHIL IN DE ECONOMIE

De voorbije jaren kwamen er steeds meer flexibele en goedkope werkvormen bij. Hoe flexibeler de arbeidsmarkt, hoe moeilijker het is om dat systeem nog te beheersen. Nieuwe vormen van flexibel werk blijven ontstaan, elk met hun eigen kenmerken.

Flexibiliteit uit zich zowel in de contracten (zoals tijdelijke contracten, studentenjobs, flexi-jobs, platformwerk, schijnzelfstandigheid en seizoenswerk) als in de werktijden (nachtwerk, weekendwerk, ploegenwerk). Deze flexibele vormen betekenen vaak onzekerheid over werk en inkomen, zonder echte voordelen voor werknemers. De voordelen liggen vooral bij de werkgevers.



In België werkt één op tien met een tijdelijk contract. Het contract van bepaalde duur is de meest voorkomende tijdelijke werkvorm, gevolgd door studentencontracten, die de laatste jaren sterk zijn toegenomen. Daarnaast werkt bijna 4% van de werknemers zonder arbeidsovereenkomst.

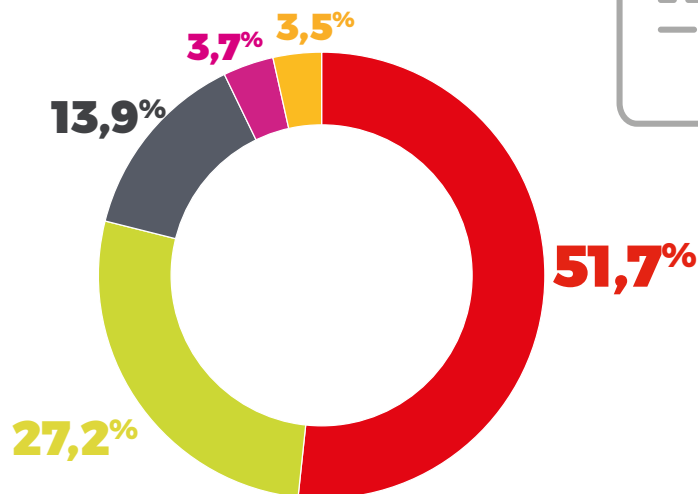


### Tijdelijke contracten

Onderverdeling

Bron: Arbeidskrachtenenquête

- Contract bepaalde duur
- Studentencontract
- Interimcontract
- Geen arbeidscontract
- Opleidingscontract





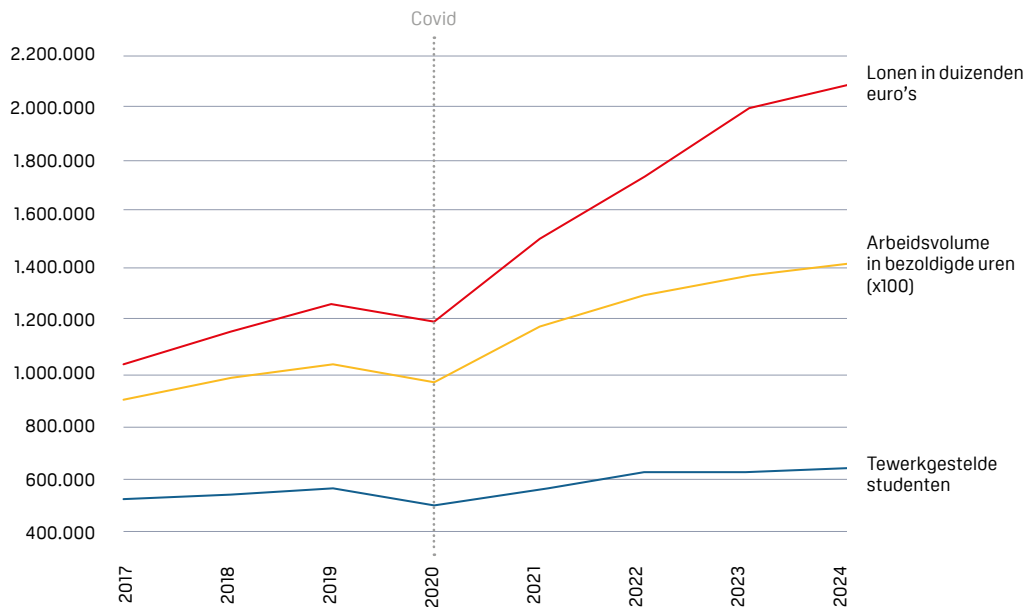
## FOCUS • HET HELE JAAR DOOR (WERK)STUDENT

Tussen 2012 en 2024 steeg het aantal studentenjobs met 76%, terwijl het aantal jobstudenten met 45% toenam. Sinds de omzetting van het toegestane werkvolume van dagen naar uren in 2017 is ook het totale aantal gewerkte uren fors gestegen (+57%).

### Evolutie tewerkstelling studenten

2017-2024

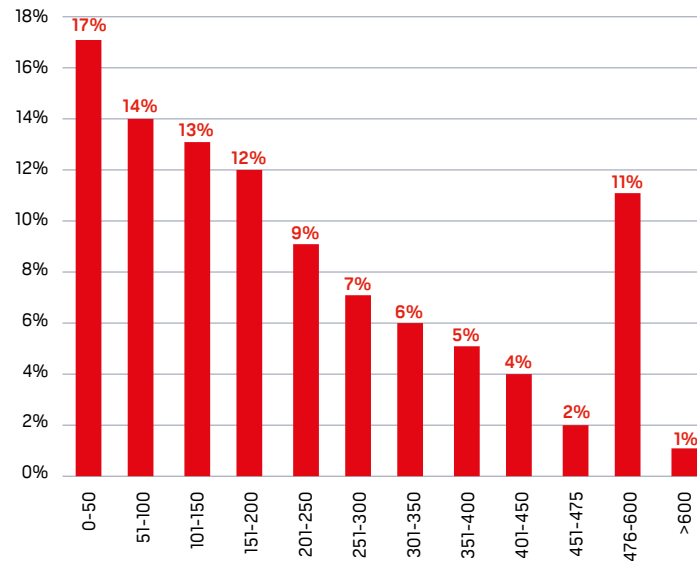
Bron: RSZ



In 2024 werkte 17% van de studenten minder dan 50 uur per jaar. 11% tussen 476 en 600 uur. Steeds meer studenten werken dus tot aan de toegestane limiet. Toch werkte de meerderheid (53%) minder dan 200 uur. Opvallend is dat bijna één op drie studenten (29%) meer dan 300 uur werkte, tegenover 26% in 2023. Ter vergelijking: 600 uur per jaar komt overeen met bijna vier maanden voltijds werken.

### Aandeel studenten per gewerkt aantal uren (op jaarbasis)

Bron: RSZ



In 2024 werkte 31% van de studenten het hele jaar door. Waar studentenarbeid vroeger vooral in de zomervakantie plaatsvond, werkt nu een derde van de studenten ook tijdens het jaar, zelfs in examenperiodes. Opvallend is dat 8% van de werkgevers die studenten tewerkstellen geen andere personeelsleden in vaste dienst heeft.

Wat de sociale zekerheid betreft: studentenarbeid valt onder verlaagde bijdragen, de zogenoemde solidariteitsbijdragen. Die bedragen 5,42% voor de werkgever en 2,71% voor de student.

Volgens een studie van de UCL uit juni 2025 legt betaald studentenwerk sociale ongelijkheid bloot en verhoogt het de kans op studieovertraging. Studenten uit minder bevoorrechte gezinnen werken vaker en meer uren dan studenten met universitair opgeleide ouders.

Studenten die meer dan 500 uur per jaar werken, behalen gemiddeld minder studiepunten en moeten vaker een jaar overdoen. De stijging van het wettelijke maximum tot 650 uur per jaar maakt dit risico nog groter.

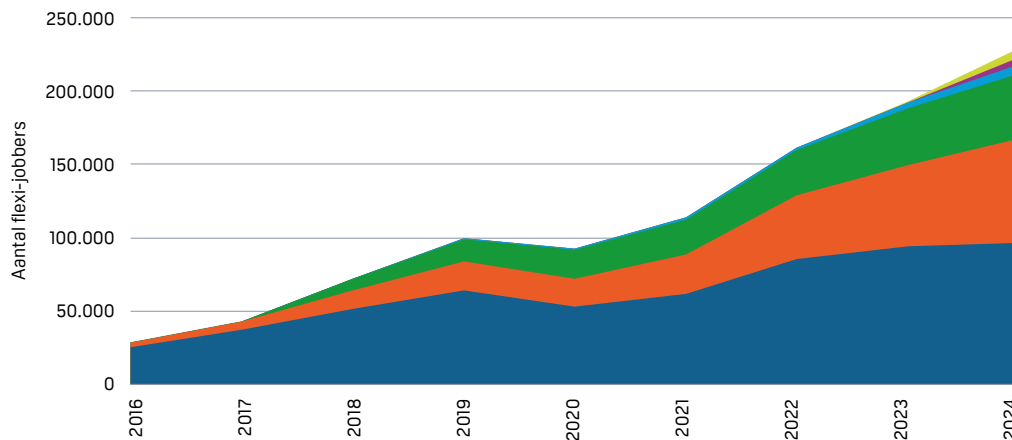
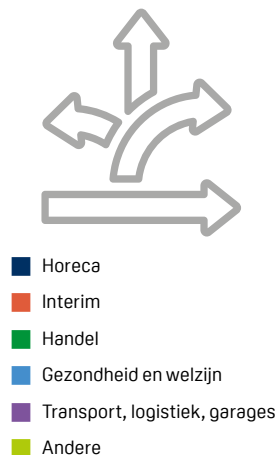


# MEER FLEXI-JOBBERS, MEER SECTOREN

Flexi-jobs bestaan sinds 1 december 2015 en zijn bedoeld voor mensen die al 4/5de werken of gepensioneerd zijn en een bijbaantje willen. De flexi-jobber ontvangt een nettoloon dat vrijgesteld is van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. Alleen de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (RSZ) zijn verschuldigd. Er is geen limiet op het aantal gewerkte flexi-uren. Sinds 2024 geldt er een limiet op het onbelaste jaarinkomen dat een flexi-jobber mag verdienen (€12.000, maar door Arizona verhoogd naar €18.000), een maatregel die is ingevoerd om misbruik tegen te gaan. Deze beperking geldt echter niet voor gepensioneerden. Flexi-jobs waren oorspronkelijk enkel bedoeld voor de horeca, maar in de loop der tijd is het systeem uitgebreid naar andere sectoren.

## Evolutie van het aantal flexi-jobs per sector

Bron: RSZ



Sinds 2021 is het aantal flexi-jobbers verdubbeld, tot meer dan 229.000. Gepensioneerden maken ongeveer 20% van de flexi-jobbers uit, en deze trend neemt toe (vooral in horeca en detailhandel). Gepensioneerden zijn nu met 30.000. De RSZ merkt op dat het gebruik van flexi-jobs elk jaar toeneemt van zodra het systeem in een sector is ingevoerd. Dit gaat ten koste van de “reguliere” werkgelegenheid in die sectoren.

Volgens een recente enquête van sociaal secretariaat Group S zou 82% van de werkgevers geen flexi-job meer aanbieden als die evenveel zou kosten als een vaste job, wat aantoonst dat flexi-jobs de plaats innemen van gewone werknemers. De nood aan flexi-jobs omwille van extra beschikbaar werkvolume blijkt een drogreden.



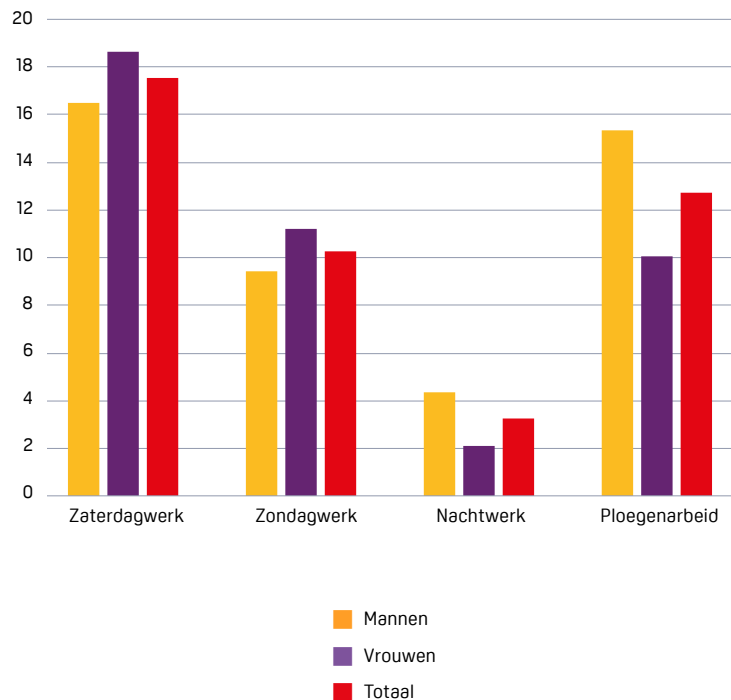
## FLEXIBELE UREN: IMPACT OP GEZONDHEID

Een 'nine-to-five' job met een gezonde balans tussen werk en privé, is steeds minder vanzelfsprekend. Het 'normale' werkritme behelst voor 17% van alle werknemers zaterdag, voor 10% ook zondag. 13% van alle werknemers werkt in ploegendienst en voor 4% van de werknemers is nachtwerk het 'normale' regime. Uit dezelfde enquête bleek echter dat in werkelijkheid 10,3% van de werknemers, oftewel meer dan 500.000 mensen, regelmatig of af en toe 's nachts werkte, een groot deel van de beroepsbevolking dus.

### Atypische werkuren

In % werknemers

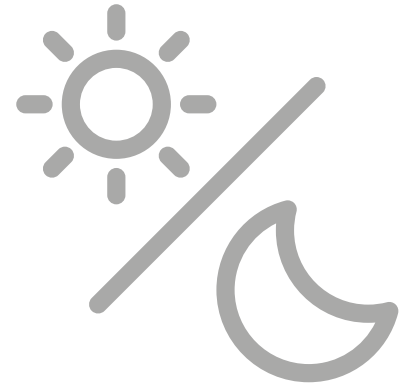
Bron: Arbeidskrachtenenquête



Nachtwerk (tussen 20 en 6 uur) komt voor in veel sectoren, zoals zorg, horeca, transport, metaal, beveiliging, chemie, energie en apotheken, en treft zowel mannen als vrouwen. Ploegen- en nachtarbeid verstoort het dagelijks leven en schaadt de gezondheid. Onderzoek toont aan dat het risico op burn-out, slaapproblemen en zelfs kanker hierdoor sterk toeneemt.

Om hier aandacht voor te vragen, organiseert het ABVV jaarlijks de “Dag van de Shiftmedewerker” voor ploegen- en nachtwerkers. In 2023-2024 hield het ABVV samen met HIVA een enquête bij 5.500 leden die in zulke arbeidsregelingen werken. De belangrijkste conclusies uit de enquête:

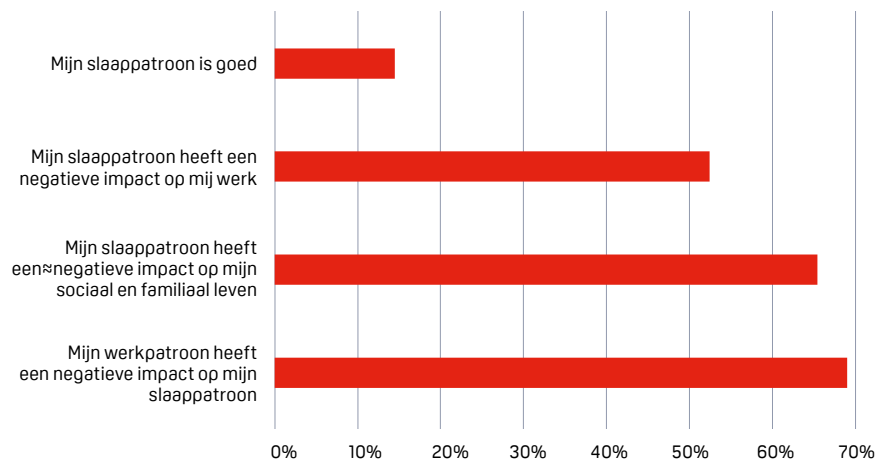
- ➔ slechts 14,5% van de respondenten vindt dat hun slaapritme goed is;
- ➔ 65% zegt dat hun slaappatroon een negatieve invloed heeft op hun sociale leven en gezinsleven;
- ➔ 69% zegt dat werk een negatieve invloed heeft op hun slaappatroon;
- ➔ 52% zegt dat hun slaappatroon een negatieve invloed heeft op hun werk.



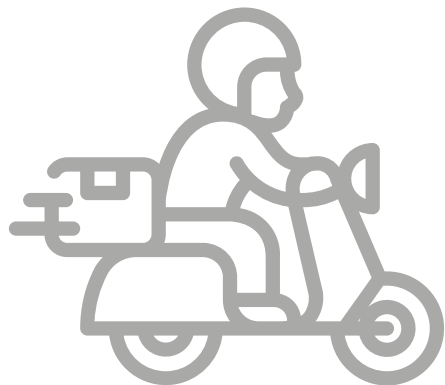
## Is het eens met de stelling

% respondenten uit de ploegen en nachtarbeid

Bron: Hiva



Desondanks wil de Arizona-regering het gebruik van nachtwerk stimuleren door het in bepaalde sectoren minder strikt te definiëren (tussen 23u en 6u). Zo ontlopen bedrijven de betaling van een heel pak nachtpremies. De hervorming van nachtwerk leidt tot sociale dumping georganiseerd door de overheid.



## **FLEXIBELE WILDE WESTEN: PLATFORMEN**

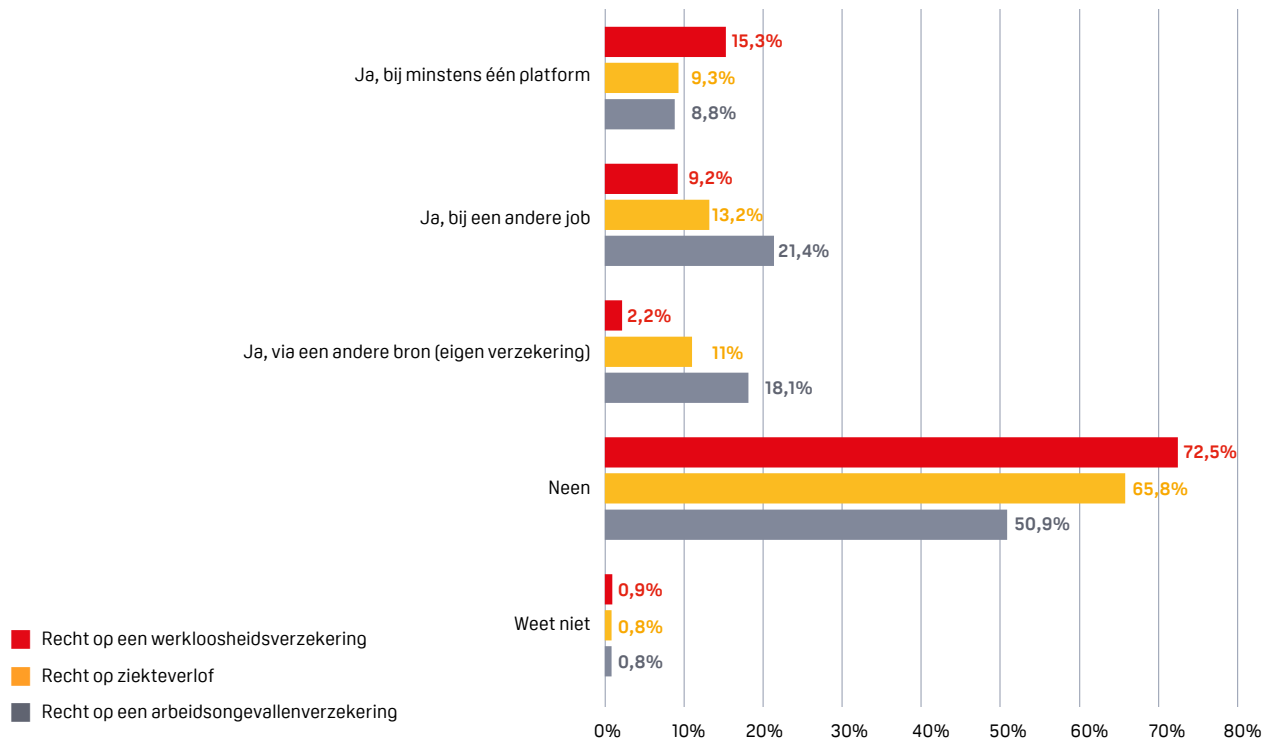
Betrouwbare cijfers over platformwerkers (bv. Deliveroo, Uber ...) zijn moeilijk te vinden. Tot 2022 bestonden er geen officiële statistieken. Daarom voerde Statbel dat jaar een steekproef uit bij 15- tot 64-jarigen. Daaruit bleek dat 84.000 mensen, of 1,1% van de bevolking, in het jaar vóór de bevraging minstens één uur via digitale platforms hadden gewerkt. Voor de overgrote meerderheid (84,5%) ging het om slechts één platform.

De enquête toont grote hiaten in sociale bescherming. Iets meer dan de helft is niet verzekerd tegen arbeidsongevallen, twee derde niet tegen ziekte en bijna driekwart niet tegen werkloosheid. Samen genomen is 42% van de platformwerkers tegen geen enkele van deze risico's beschermd, terwijl slechts 15% volledig verzekerd is.

## Sociale bescherming van platformwerkers

In % van alle platformwerkers

Bron: Statbel



# EISEN



- ➔ De concurrentie tussen werknemers – waar vooral werkgevers van profiteren en waardoor de overheid inkomsten verliest – moet stoppen. Precaire en flexibele werkvormen maken het voor werkgevers mogelijk om minder sociale bijdragen te betalen, wat de financiering van de sociale zekerheid, openbare diensten en de gezondheid van werknemers ondermijnt. Dat schaadt de hele samenleving.
- ➔ Het ABVV verzet zich daarom tegen het wijdverspreide gebruik van flexi-jobs. Ook de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid waarschuwt dat de uitbreiding van flexi-jobs kwetsbare groepen extra kan treffen. Flexi-jobs mogen enkel een beperkte vorm van flexibiliteit bieden en niet dienen als manier om belastingen te ontwijken. Vooral sectoren zoals zorg, onderwijs en kinderopvang lopen risico op kwaliteitsverlies en minder voltijdse banen.
- ➔ Ten slotte hekelt het ABVV de beleidskeuzes van de Arizona-regering om avond-, nacht- en overwerk aan te moedigen, terwijl zulke werkritmes de gezondheid schaden. De voordelen die bedrijven uit deze flexibiliteit halen, zouden beter worden gebruikt om werk leefbaarder te maken en de sociale zekerheid te versterken.

# 5

## GEZOND WERK: DE LOGICA ZELVE?

### HALF MILJOEN LANGDURIG ZIEKEN

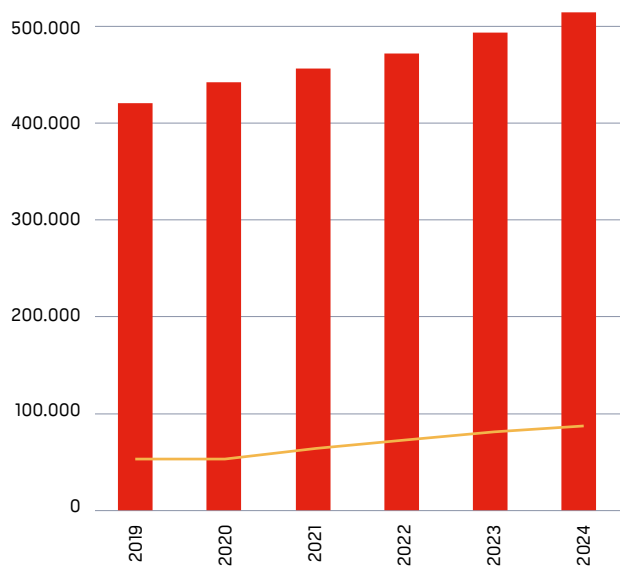
In 2024 overschreed het aantal langdurig zieke werknemers het half miljoen, een stijging van 28% ten opzichte van 2018. In dezelfde periode verdubbelde het aantal werknemers met een burn-out bijna, naar 50.000 personen. Meer dan een kwart van de langdurig zieken kampt met psychische problemen, zoals depressie of burn-out.

Opgemerkt dient te worden dat deze gegevens ook deeltijdwerkers om medische redenen omvatten (een gestage stijging sinds 2019), wat de cijfers enigszins nuanceert. Niettemin ondervinden al deze werknemers de gevolgen van de verslechtering van hun gezondheid en welzijn op het werk.

## Deeltijdwerkers om medische redenen

Toegelaten werkhervattingen

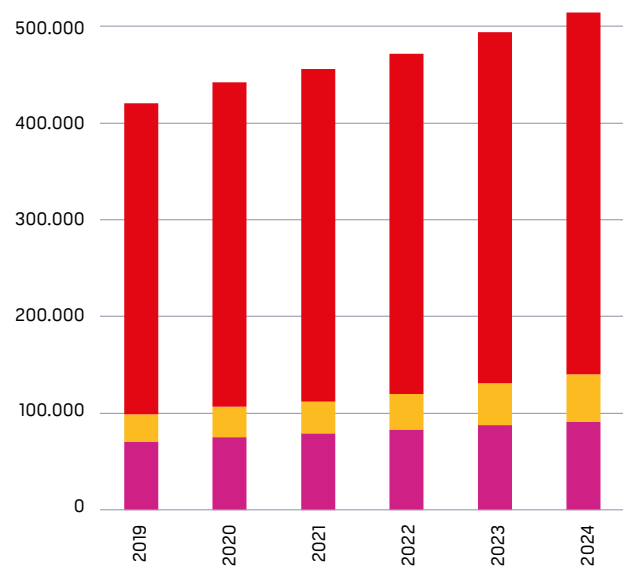
Bron: RIZIV



■ Totaal aantal langdurig zieken  
— Deeltijdwerkers om medische redenen

## Langdurig zieken

Bron: RIZIV



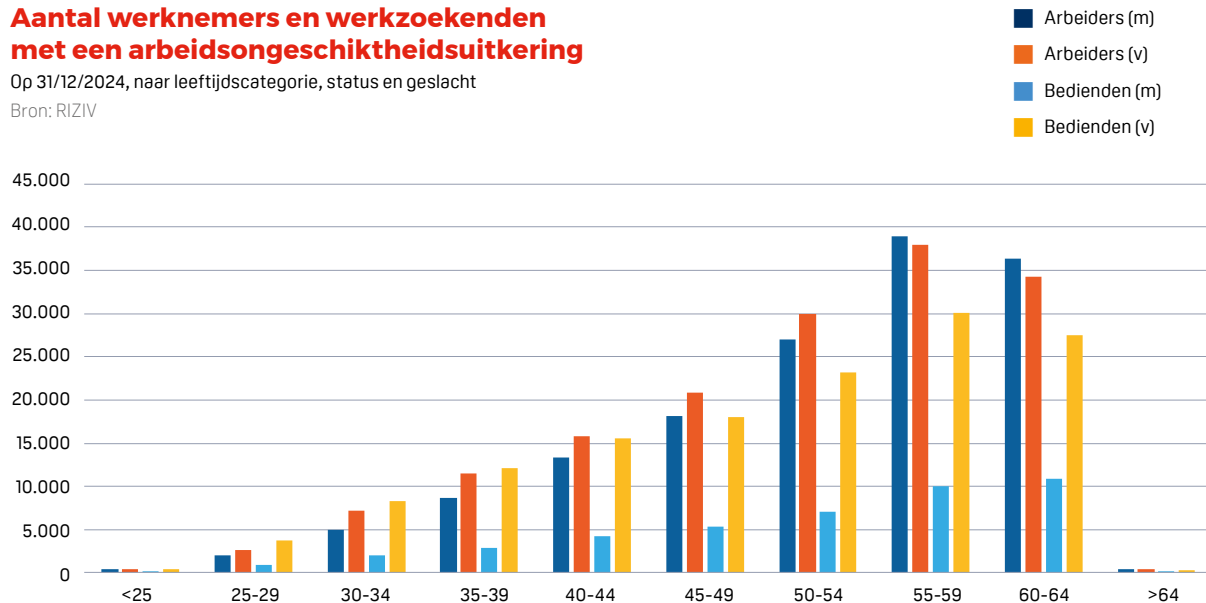
■ Depressies  
■ Burn-out  
■ Overige ziektebeelden

De mate van langdurige ziekte is sterk afhankelijk van het statuut, geslacht en leeftijd. Zo zijn oudere mannelijke arbeiders oververtegenwoordigd in de arbeidsongeschiktheidscijfers. De cijfers zijn echter ook verrassend hoog onder vrouwelijke werknemers, zowel arbeiders als bedienden, boven de 30. Een verklaring is de hoge mentale belasting die vrouwen in deze leeftijdsgroep ervaren. Ze combineren hun carrière met gezinsplanning, de zorg voor jonge kinderen terwijl grootouders nog werken, en vaak ook gedeeltelijke zorg voor oudere familieleden.

### Aantal werknemers en werkzoekenden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Op 31/12/2024, naar leeftijdscategorie, status en geslacht

Bron: RIZIV



# BEROEPSZIEKTES, WELZIJSINDICATOR OP HET WERK

Naast het aantal werknemers met een langdurige ziekte is ook het aantal werknemers dat beroepsziekten ontwikkelt een indicator voor welzijn op het werk. Beroepsziekten worden rechtstreeks veroorzaakt door de uitoefening van een beroep. Volgens Fedris\* was er in 2005 sprake van 5.255 beroepsziekteaanvragen. In 2024 ontvingen ze ongeveer 10.600 aanvragen via hun systemen, een verdubbeling in 20 jaar tijd.

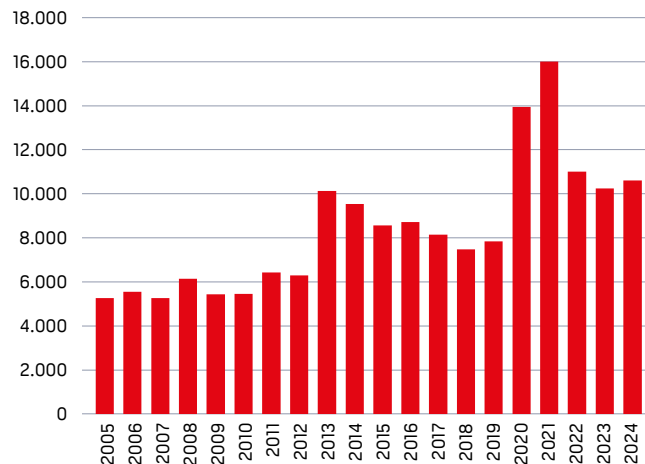
De stijging in 2021 wordt verklaard door werknemers die covid opliepen in het kader van hun beroepsactiviteit (bv. gezondheidszorg).

\* Fedris (het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's) gebruikt twee systemen voor de erkenning en vergoeding van beroepsziekten: het lijststelsel en het open stelsel. Het lijststelsel is gebaseerd op een officiële lijst van erkende beroepsziekten (meer dan 150 ziektes). Er wordt verondersteld dat er een verband is tussen de ziekte en het werk. Het open stelsel is van toepassing op ziektes die niet op de officiële lijst voorkomen. De werknemer moet zelf aantonen dat de ziekte een directe en bepalende oorzaak heeft die verband houdt met zijn beroepsactiviteit.

## Evolutie van het aantal ontvangen verzoeken

In lijst- en open systemen

Bron: Fedris



In 2024 ligt de belangrijkste problematiek bij musculoskeletale aandoeningen.

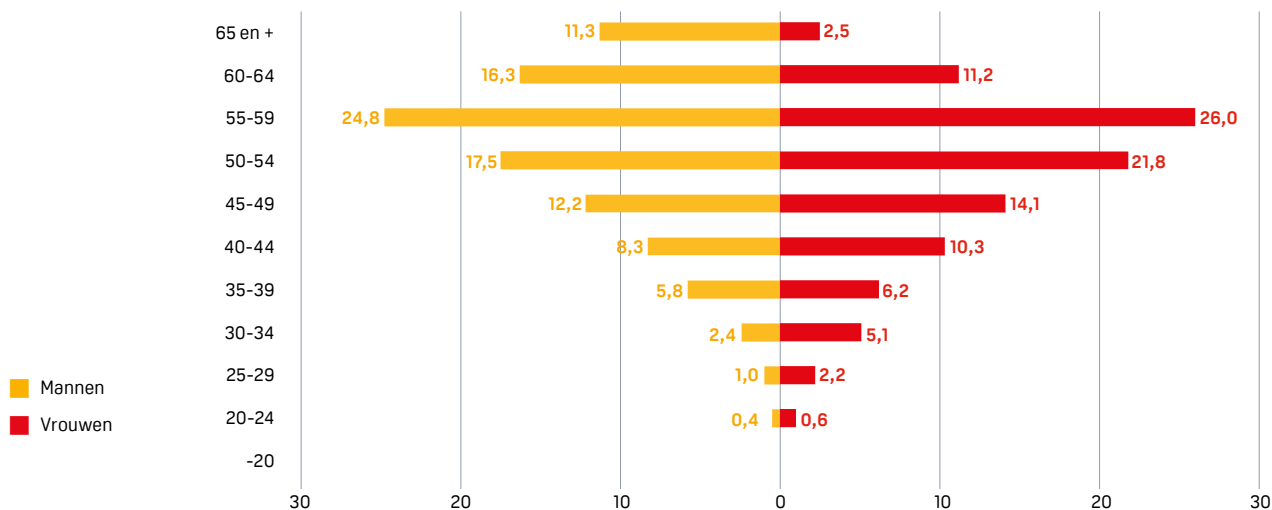
Als we kijken naar de verdeling van de beroepsziekten per leeftijdsgroep, dan worden de 55- tot 59-jarigen het zwaarst getroffen.



## Beroepsziekten

In % en per leeftijdsgroep

Bron: Fedris

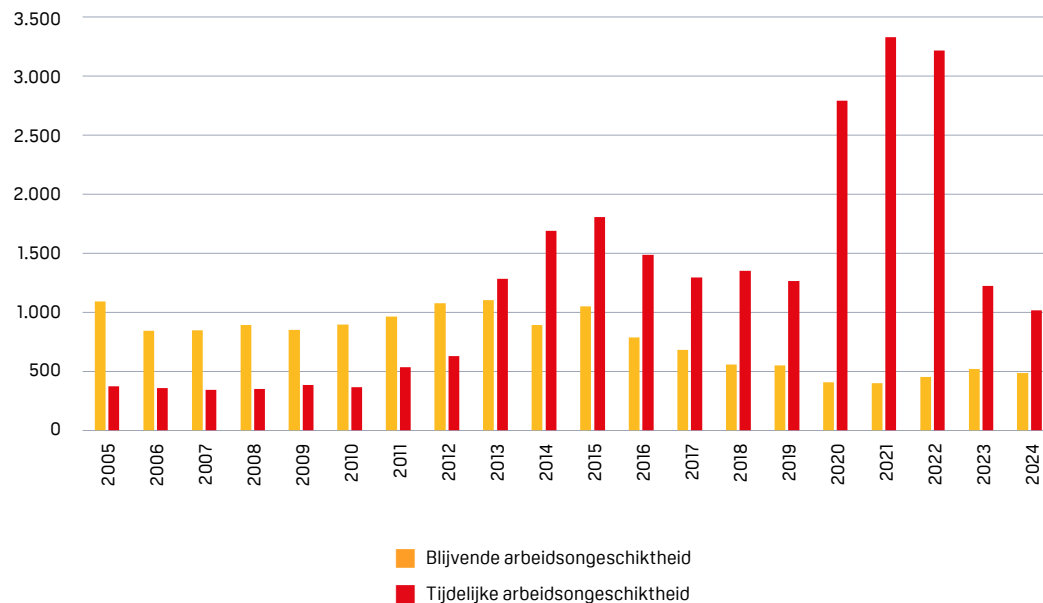


Uit een analyse van Fedris-gegevens blijkt dat het aantal blijvende arbeidsbeperkingen daalt, terwijl tijdelijke beperkingen toenemen. Dat komt omdat blijvende beperkingen vooral voorkomen in zware industrieën die minder frequent voorkomen, en omdat Fedris strengere criteria hanteert om zulke beperkingen te erkennen.

Tijdelijke arbeidsongeschiktheid hangt daarentegen vaker samen met slechte werkomstandigheden.

### Aantal beslissingen waarbij blijvende en tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt toegekend

Bron: Fedris



# EISEN



- ➔ Ziekteverzuim moet worden voorkomen door werkomstandigheden structureel te verbeteren en bedrijven daar verantwoordelijk voor te stellen. Beleid moet inzetten op preventie, menswaardige re-integratie en aandacht voor de verschillende levensfasen van werknemers.
- ➔ Voor het ABVV moet re-integratie na langdurige ziekte altijd vrijwillig blijven. Zieke werknemers mogen niet worden gestraft. De focus moet liggen op het aanpakken van de oorzaken van ziekte op het werk, met een actieve rol voor werkgevers.
- ➔ Daarnaast pleit het ABVV voor een betere erkenning van beroepsziekten. Borstkanker moet erkend worden als beroepsziekte bij werknemers die nachtwerk doen (le lien entre les deux est démontré dans des études scientifiques\*), en burn-out moet diezelfde status krijgen, niet enkel als werkgerelateerde aandoening.

\* Met name een wetenschappelijke studie van 2022 in Finland: Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland

# 6

## WERK EN PRIVÉ UIT BALANS

### DANSEN OP EEN SLAPPE KOORD: PRIVÉ- EN BEROEPSLEVEN COMBINEREN

De combinatie van werk en gezinsleven wordt steeds moeilijker voor gezinnen met kinderen. Bovendien zijn 27% van de gezinnen eenoudergezinnen. De druk om beide te combineren treft niet alleen vrouwen (68%), maar steeds vaker ook mannen (32%).



Volgens de Barometer van de Ligue des Familles (2024) gaat een kwart van de ouders minder werken of stopt omdat er te weinig kinderopvang is. Ruim zes op de tien moeders hebben moeite om voltijds te werken, tegenover 37% van de vaders. Ouders met een laag inkomen voelen de druk het sterkst. Zij hebben meestal minder betaald verlof (58% heeft enkel de 20 wettelijke vakantiedagen, tegenover 35% bij de hoogste inkomens), minder mogelijkheid tot telewerk, minder ziektedagen van hun werkgever en minder toegang tot ouderschapsverlof. Dat verlof blijft bovendien slecht betaald en de sociale bescherming ervan verzwakt. Voor 52% van de ouders is het inkomensverlies door ouderschapsverlof moeilijk te dragen.

### **Aandeel van ouders dat enkel wettelijk verlof heeft**

Bron: Ligue des familles



Lage inkomens



Hoge inkomens

Het privéleven gaat echter over meer dan alleen het gezin. De vakbeweging zorgde ervoor dat werknemers ook tijd hebben voor ontspanning, sociaal contact en persoonlijke ontwikkeling. Maar de recente maatregelen van de Arizona-regering — meer flexibiliteit, lagere lonen, meer werkdruk en overuren — bedreigen deze sociale rechten en gaan ten koste van het welzijn van werknemers.

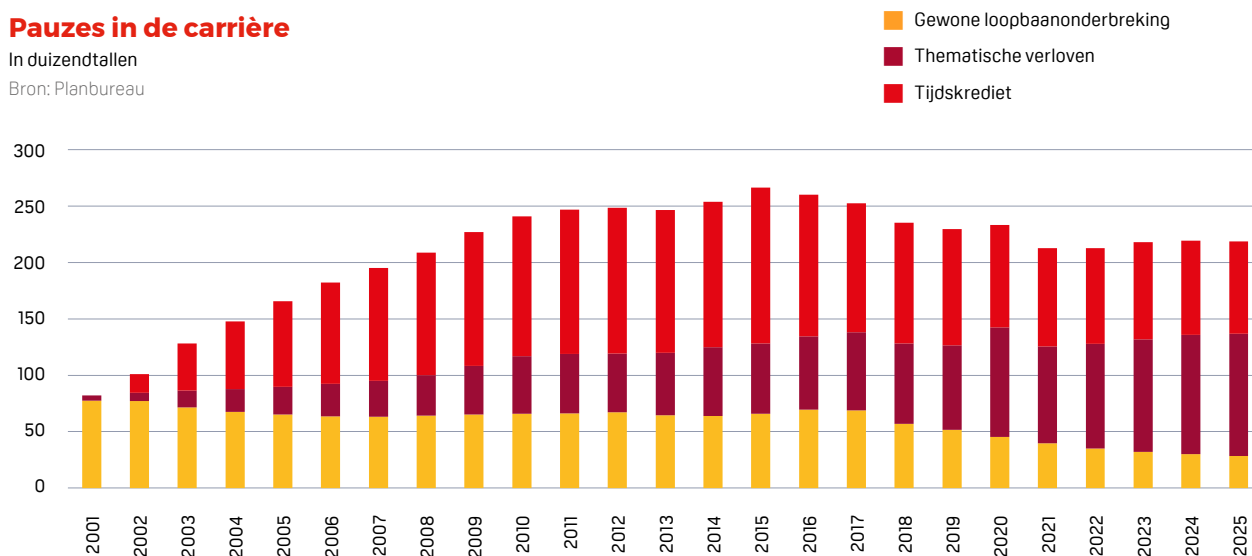
# MINDER TOEGANG LOOPBAANONDERBREKINGEN

De druk op gezinnen en op de werkvloer neemt toe, dus er zouden meer mogelijkheden moeten zijn om die druk te verlichten, maar die worden integendeel net schaarser. Thematisch verlof (ouderschapsverlof, zorgverlof, ziekteverlof ...) neemt toe, maar tijdskrediet en loopbaanonderbreking worden moeilijker te verkrijgen.

## Pauzes in de carrière

In duizendtallen

Bron: Planbureau



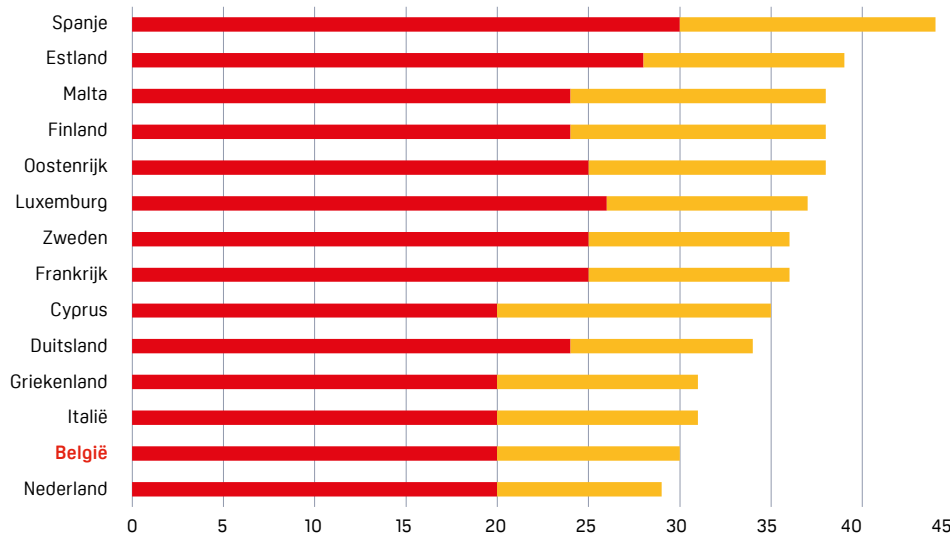
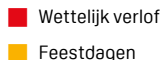
## VIJFDE WEEK VERLOF

In tegenstelling tot het hardnekkige clichébeeld loopt België achter op vlak van betaald verlof. In vergelijking met andere Europese landen zijn Belgische werknemers pover bedeeld als het om wettelijke verlof- en feestdagen gaat. Spanje kent 30 dagen verlof toe, Frankrijk 25 en Duitsland 24, terwijl het wettelijk minimum in België 20 dagen bedraagt. Waar België 10 wettelijke feestdagen kent, doet enkel Nederland het op dat vlak slechter.

Onderstaande vergelijking maakt abstractie van mogelijke ADV-dagen, maar noteer dat ADV enkel wordt toegekend wanneer er méér wordt gewerkt dan de wettelijke vastgelegde wekelijkse arbeidsduur (38 uur in België). In Spanje bedraagt de wettelijke werkweek 37,5 uur en in Frankrijk 35 uur.

### Aantal verlofdagen in Europa

Bron: touteurope.eu

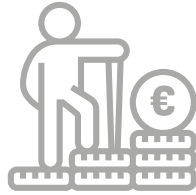


# EISEN



- ➔ Een goede balans tussen werk en privé is een belangrijk doel voor het ABVV. Dat geldt voor alle werknemers, maar vooral voor alleenstaande ouders. Veel werknemers kunnen niet samen met hun kinderen vakantie nemen of hebben maar weinig verlof dagen die ze zelf mogen kiezen. Meer verlofrechten en dus meer betaalde vakantiedagen helpen werknemers om te herstellen van stress en om gezond te blijven.
- ➔ Het ABVV vraagt daarom een vijfde week betaald verlof. België loopt met twintig wettelijke vakantiedagen per jaar achter op veel andere Europese landen, zoals Frankrijk en de Scandinavische landen. Meer vakantie is geen luxe, maar noodzakelijk om het werk vol te houden en burn-outs te voorkomen. Een extra week rust verbetert de mentale en fysieke gezondheid van werknemers en vermindert ziekteverzuim. Vandaag heeft niet iedereen dezelfde toegang tot extra verlof. Sommige sectoren onderhandelden extra vakantiedagen, andere niet. Door alle werknemers minstens vijf weken betaalde vakantie te geven, verkleint de kloof tussen sectoren en vinden meer mensen een betere balans tussen werk en privéleven.
- ➔ Zo'n bijkomende week zou niet alleen werknemers helpen om te recupereren, maar ook voordelen bieden voor werkgevers en de samenleving. Gezonde en uitgeruste werknemers zijn gemotiveerder, minder vaak afwezig en productiever.

# 7



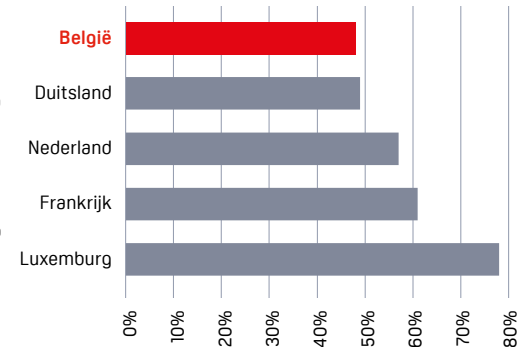
## RECHT OP WAARDIGE EINDELOOPBAAN

### PENSIOEN: GEEN PRIVILEGE

Pensioenen geven werknemers een deel van de rijkdom terug die ze tijdens hun loopbaan hebben opgebouwd. Een goed pensioen is een bewuste maatschappelijke keuze: het moet mensen toelaten om na hun werk een waardig leven te leiden. In België zijn de pensioenen laag vergeleken met andere Europese landen. De bruto pensioenvervangingsratio — het pensioen als percentage van het loon vóór pensionering — bedraagt gemiddeld 46 tot 48%. Dat betekent dat veel gepensioneerden hun levensstandaard niet kunnen behouden. In Frankrijk en Nederland ligt dat cijfer duidelijk hoger, tot meer dan 60% en zelfs 90%. Omdat deze ratio enkel het wettelijk pensioen weergeeft en geen rekening houdt met bonussen of andere voordelen die tijdens het werk bestaan, is de werkelijke kloof met het vroegere inkomen nog groter.

#### Bruto vervangingsratio

Bron: Eurostat



## JAMBON HAKT IN PENSIOENEN

De pensioenhervorming van minister Jan Jambon zal de situatie voor gepensioneerden niet verbeteren. De nieuwe “straf” (pensioenmalus) voor wie vroeger met pensioen gaat, is strenger dan in de meeste EU-landen. In 40% van die landen bestaat zo’n straf helemaal niet, en in landen die ze wel hebben, blijft de pensioenleeftijd vaak 65 jaar (zoals in Oostenrijk).

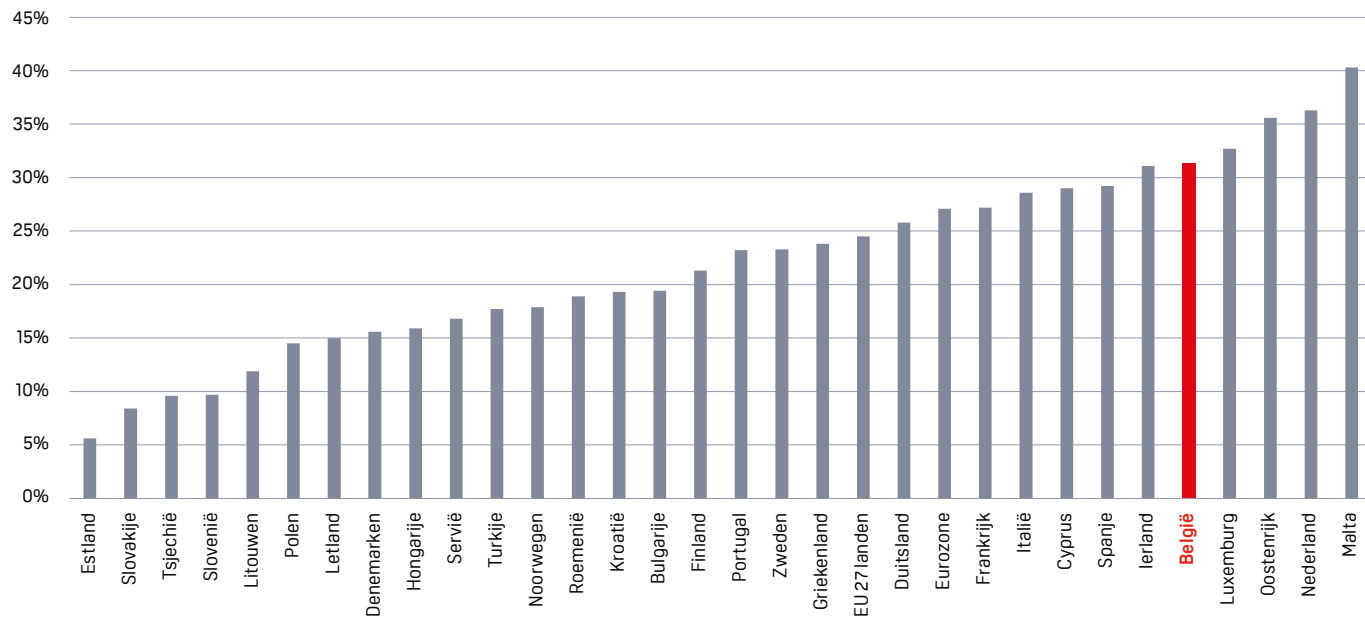
De straf komt boven op de bestaande vermindering voor een onvolledige loopbaan (1/45ste-regel). Als klap op de vuurpijl zouden de periodes werkloosheid en eindloopbaan voor wie geboren is in 1968 en later maximaal 20% van de pensioenloopbaan mogen bedragen. Die ‘cap’ in de gelijkgestelde periodes zou maar liefst één op drie werknemers treffen, 74% van hen zijn vrouwen.

Vergeet niet dat in 2024 de pensioenkloof m/v (het verschil in pensioenbedrag) in België al 31% bedroeg. Het Federaal Planbureau berekende dat zonder de gelijkgestelde periodes de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen 43% zou bedragen (op basis van gegevens van 2017). Die pensioenkloof wordt veroorzaakt door ongelijkheden op de arbeidsmarkt, waar vrouwen niets aan kunnen doen, en daarom is deze hervorming ronduit onrechtvaardig.



## Pensioenkloof m/v op 65 jaar

Bron: Eurostat



# EISEN

- ➔ De wettelijke pensioenleeftijd moet worden verlaagd naar 65 jaar. Bovendien moet pensioen mogelijk zijn na een loopbaan van 40 jaar, rekening houdend met alle gelijkgestelde periodes.
- ➔ Het ABVV pleit ook voor een systeem op maat voor werknemers met zwaar werk. Zij moeten eerder met pensioen kunnen gaan, zonder dat hun pensioenbedrag daalt.
- ➔ De financiële sanctie voor vervroegd pensioen (Jambonmalus) moet worden herzien. De Belgische pensioenen zijn internationaal gezien al vrij laag, en de huidige pensioensanctie komt bovenop de huidige correctie voor onvolledige loopbanen (verlies van 1/45ste van de pensioenrechten). De Jambonmalus maakt van vervroegd pensioen een luxeproduct en treft in feite vooral werknemers met een onzekere loopbaan, die meestal onvrijwillig deeltijds werken.
- ➔ De maatregelen van de Arizona-regering, die met terugwerkende kracht ingaan (met name voor gelijkgestelde periodes), straffen werknemers zwaar, zonder dat zij die beslissing kunnen beïnvloeden.

# 8

## ARMOEDE: VERKEERDE BOCHT

### DALENDE ARMOEDE, ZONDER ARIZONA

Tussen 2019 (pre-covidperiode) en 2024 daalde het armoederisico voor de meeste bevolkingsgroepen. Zoals de FOD Sociale Zekerheid stelt in haar laatste armoedemonitoringrapport van september 2025\*: “Het beleid van de vorige regering (Vivaldi) had een impact. Dat is deels te danken aan de verhoging van de uitkeringen en minimumlonen, en niet alleen aan de indexering ervan. Sterker nog, alle laagste inkomens werden verhoogd, waardoor een hele groep de armoedegrens kon overschrijden.” De FOD vervolgt: “Er moeten meer banen worden gecreëerd. Maar het moeten ook kwaliteitsbanen zijn die gezinnen bereiken die ze nodig hebben. Een gezin met twee ouders en kinderen is niet gediend als een van de ouders slechts af en toe als fietskoerier kan werken.”

Volgens de laatste enquête naar inkomen en levensomstandigheden van Statbel loopt in 2024 11,5% van de Belgische bevolking het risico op financiële armoede. Dit betekent dat deze mensen een besteedbaar inkomen hebben dat onder de armoedegrens ligt.

\* Bron: Evolutie van de sociale situatie en de sociale bescherming in België in een vergelijkend perspectief – 2025, FOD Sociale Zekerheid

# Armoedegrens

2024

Bron: Statbel, SILC

|                                           | Maandelijks bedrag (€) |
|-------------------------------------------|------------------------|
| Alleenstaande                             | 1.520                  |
| Huishouden met 2 volwassenen              | 2.279                  |
| Huishouden met 1 volwassene + 1 kind      | 1.975                  |
| Huishouden met 1 volwassene + 2 kinderen  | 2.431                  |
| Huishouden met 2 volwassenen + 1 kind     | 2.735                  |
| Huishouden met 2 volwassenen + 2 kinderen | 3.191                  |

Gepensioneerden gaan er het meeste op vooruit. Die verbetering wordt verklaard door de gewijzigde loopbaan van vrouwen (meer vrouwen aan het werk, langere loopbanen, rekeninghoudend met gelijkgestelde periodes ...), de verhoging van het minimumpensioen en de verhoging van de inkomensgarantie voor ouderen.



# Armoederisico (monetair)

Bron: Statbel, SILC



# Risico op armoede per beroepssituatie

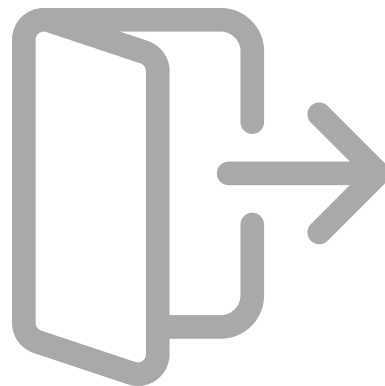
Bron: Statbel, SILC



## **UITSluiting LANGDURIG WERKZOEKENDEN: XXXXXXXXXX DESASTREUZE ARMOEDECIJFERS**

De werkloosheidsuitkeringen in België worden vanaf 2026 stap voor stap beperkt. Tussen 1 januari 2026 en 30 juni 2027 verliezen ongeveer 194.000 werklozen hun recht op uitkering.

De eerste groep die getroffen wordt, zijn mensen die langer dan twintig jaar werkloos zijn. Zij verliezen hun uitkering vanaf 1 januari 2026. Ook jonge werkzoekenden die een inschakelingsuitkering krijgen, raken hun recht kwijt vanaf 1 januari 2026. In totaal gaat het om iets meer dan 25.000 mensen. Daarna volgen mensen met acht tot twintig jaar werkloosheid vanaf maart 2026, en mensen met minder dan acht jaar vanaf april 2026. De 4.000 rechthebbenden op een inschakelingsuitkering die tussen februari en april 2026 hun recht op een inschakelingsuitkering verliezen, worden eveneens eind 2025 geïnformeerd.



Ongeveer de helft van deze mensen is laagopgeleid.  
54% is man, 46% vrouw.

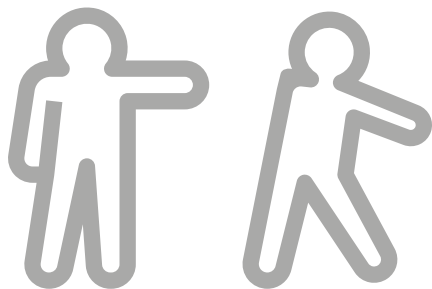
Vooraf vrouwen voelen de gevolgen sterk, omdat  
zij vaker samenwonen en daardoor economisch  
afhankelijker kunnen worden van hun partner.

## Uitsluitingen van werkloosheids- uitkeringen naar opleidingsniveau

Bron: RVA

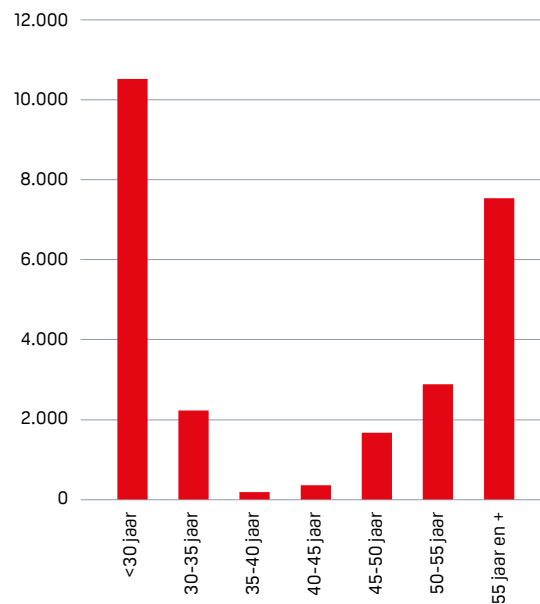


55-plussers die een beroepsverleden van 30 jaar voltijdse arbeid of meer kunnen aantonen, zijn niet automatisch uitgesloten van het stopzetten van de uitkering. Deze uitzondering geldt slechts voor iets meer dan 10.000 personen (waarvan 2/3de mannen) van de in totaal bijna 60.000 uitgesloten 55-plussers.



## Uitsluitingen naar leeftijd op 01.01.2026

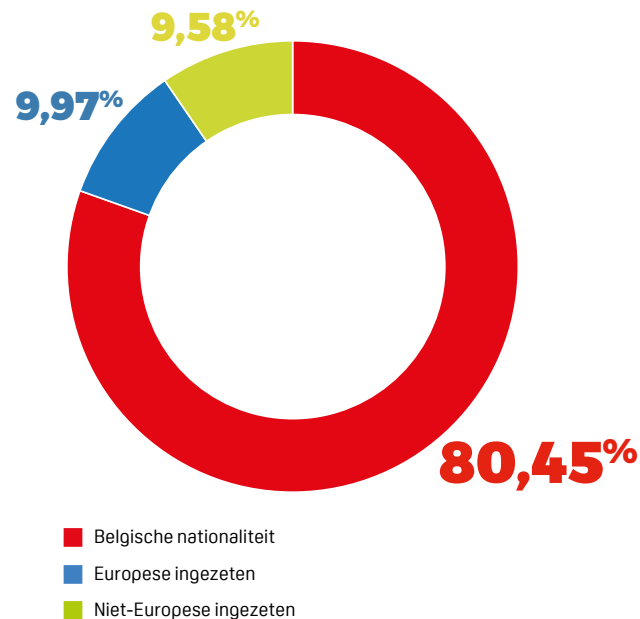
Bron: RVA



Naast de beperking in de tijd (max. 24 maanden) versterkt de regering de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. De uitkering daalt vanaf de 13de maand naar €745,48 voor samenwonenden, €1.437,54 voor alleenstaanden en €1.773,48 voor een gezinshoofd. Dit ligt onder de armoedegrens en is dus niet genoeg voor een fatsoenlijk leven. Daarnaast wordt het specifieke belastingstelsel voor werkloosheidsuitkeringen afgeschaft waardoor de netto-uitkering voor veel mensen nog lager komt te liggen. Zelfs tijdelijke werkzoekenden krijgen te maken met nieuwe regels en hogere belastingen op hun uitkering.

## Uitsluitingen uit werkloosheid per nationaliteit

Bron: RVA



## GEEN WELVAARTSENVELOPPE MEER

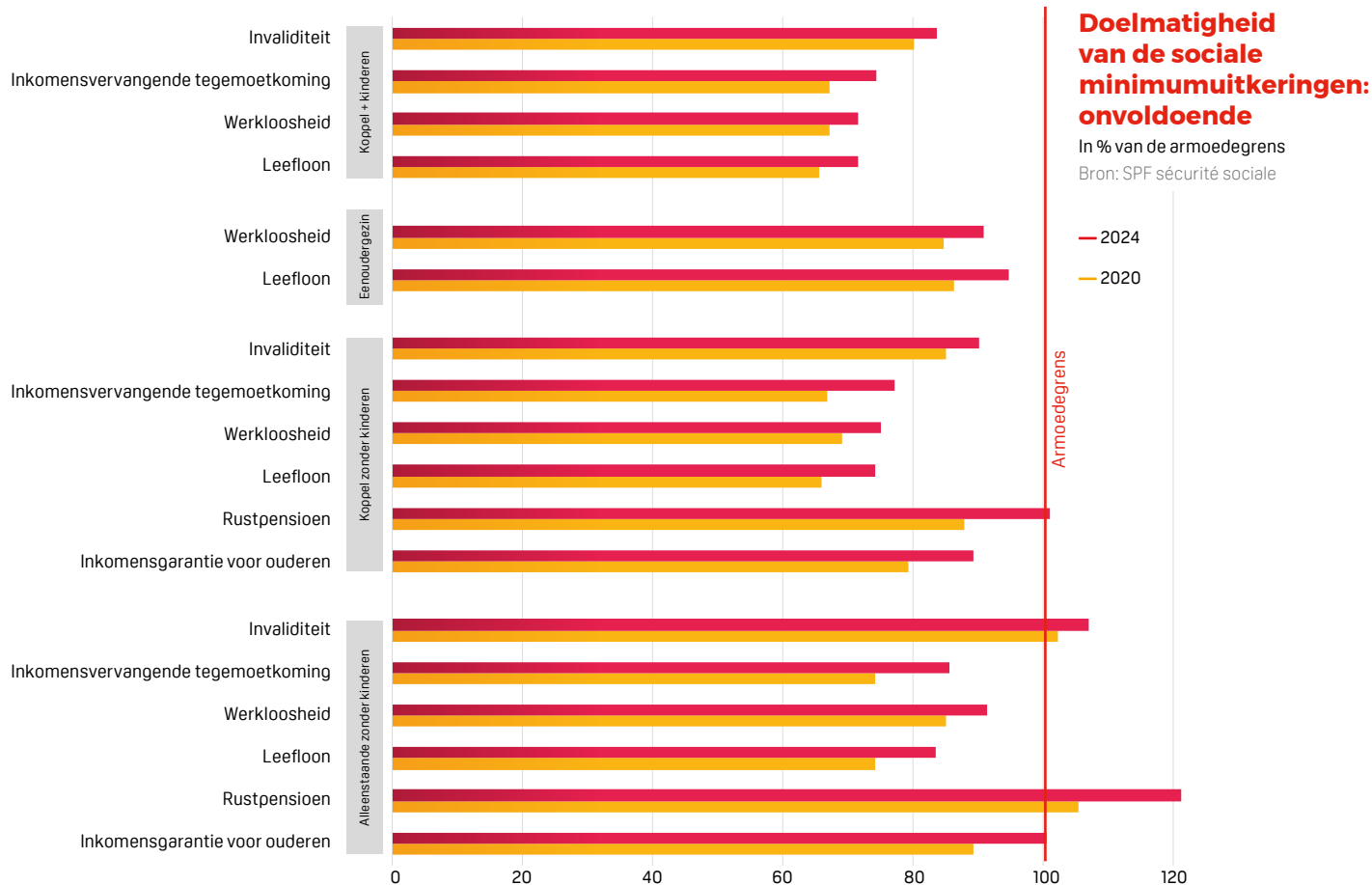
Eén van de meest brute besparingsmaatregelen van deze regering is de afschaffing van de welvaartsenveloppe. Dit budget werd gebruikt om de evolutie van de uitkeringen in lijn te brengen met de stijging van de lonen. Het wordt hoofdzakelijk gebruikt om de laagste sociale uitkeringen te verhogen, zoals minimumpensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en de inkomensgarantie voor ouderen). De afschaffing ervan, die de regering naar verwachting op twee jaar tijd €2,8 miljard zal opleveren, zal de koopkracht van de meest kwetsbare bevolkingsgroepen doen dalen.

Uit een rapport van de FOD Sociale Zekerheid blijkt\* echter hoe belangrijk de welvaartsenveloppe is, want zonder welvaartsaanpassing zouden veel uitkeringen onder de armoedegrens liggen. De afgelopen jaren zijn vele uitkeringen enkel geïndexeerd en verhoogd via de welvaartsenveloppe.

Slechts enkele sociale minimumuitkeringen haalden in 2024 de armoededrempel.



\* [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/press/monitoring\\_report\\_international\\_comparison\\_finiaal.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/press/monitoring_report_international_comparison_finiaal.pdf)



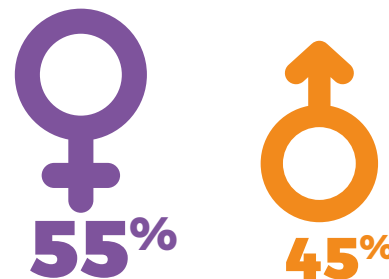
## LEEFLOON ALS LAATSTE VANGNET

Op basis van de ervaringen bij het inperken van de inschakelingsuitkering in 2015 kan worden verwacht dat ten minste een derde van de werkzoekenden zich bij het OCMW zal aanmelden voor een leefloon, het absolute minimuminkomen dat het OCMW uitkeert. Een derde zou werk vinden en een derde verdwijnt uit het zicht. Door de diverse problematieken bij langdurige werkzoekenden is dit cijfer een zware onderschatting wat betreft de aanmelding bij de OCMW's. De toeloop zal veel groter zijn.

In 2025 bedraagt het leefloon voor een samenwonende €876, voor een alleenstaande €1.314, en voor een gezin met kinderen €1.776. Het aantal mensen dat een leefloon ontvangt, is in stijgende lijn. Vooral jongeren van 18 tot 24 krijgen deze uitkering. Ook zijn er meer vrouwen met een leefloon dan mannen, vooral op oudere leeftijd. Dat komt omdat zij minder makkelijk werk vinden en vaak hun hele leven financieel afhankelijk waren van hun echtgenoot, en dus geen andere rechten hebben opgebouwd.

### Verdeling leefloon naar geslacht

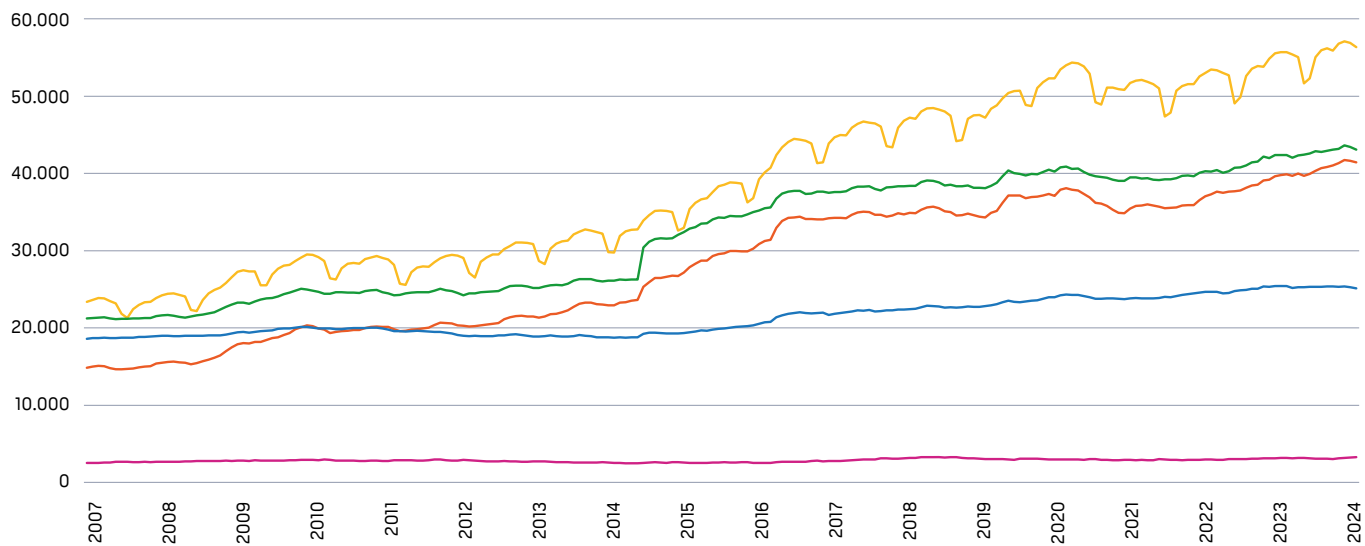
Bron: POM Maatschappelijke Integratie



## Leefloon per leeftijdsgroep

Bron: POM Maatschappelijke Integratie

<25 jaar   25-34 jaar   35-49 jaar   50-64 jaar   65 jaar en +



## RISICO OP ARMOEDE VERSCHILT PER GROEP

De Arizona-maatregelen, zoals het afschaffen van de welvaartsenveloppe en het beperken van werkloosheidsuitkeringen in de tijd, vergroten het armoedeprobleem.

Hoewel sommige cijfers laten zien dat het armoederisico lichtjes verbetert, zijn er groepen die juist meer risico lopen. De Barometer Energiearmoede van 2024 laat zien dat in 2022 maar liefst 12% van de Belgische huishoudens hulp kreeg voor energiekosten of drinkwater via het sociaal tarief of het OCMW. In 2021 was dat nog 7,7%. Maar de cijfers op vlak van energiearmoede gaan nog dieper.

De Barometer van 2024 (zie onderstaande grafiek) toont dat in 2022 bijna 22% van de Belgische huishoudens in energiearmoede leefde. Dit is 6,9% meer dan in 2021. Vooral alleenstaanden en eenoudergezinnen zijn zwaar getroffen, waarvan bijna 38% in energiearmoede leeft. Als je dat vergelijkt met een gezin met kinderen, is dat maar 8%.



Energiearmoede heeft drie componenten:

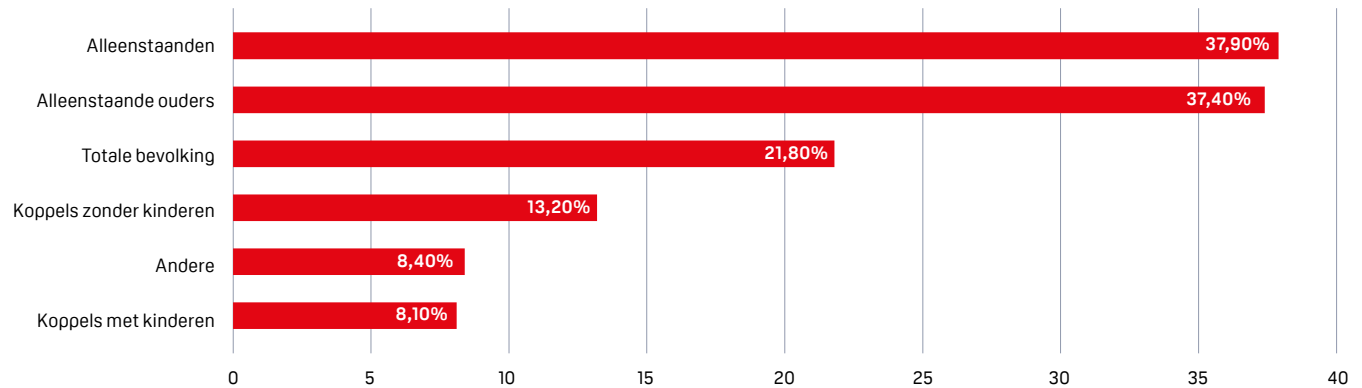
- ➔ gezinnen die te veel van hun inkomen aan energiekosten besteden,
- ➔ verborgen energiearmoede (gezinnen met een abnormaal lage factuur omdat ze hun energiegebruik beperken om te besparen),
- ➔ en gezinnen die in angst leven dat ze hun huis niet goed kunnen verwarmen.



## Energie-armoede naar type huishouden

2022

Bron: Barometer Energiearmoede, 2024

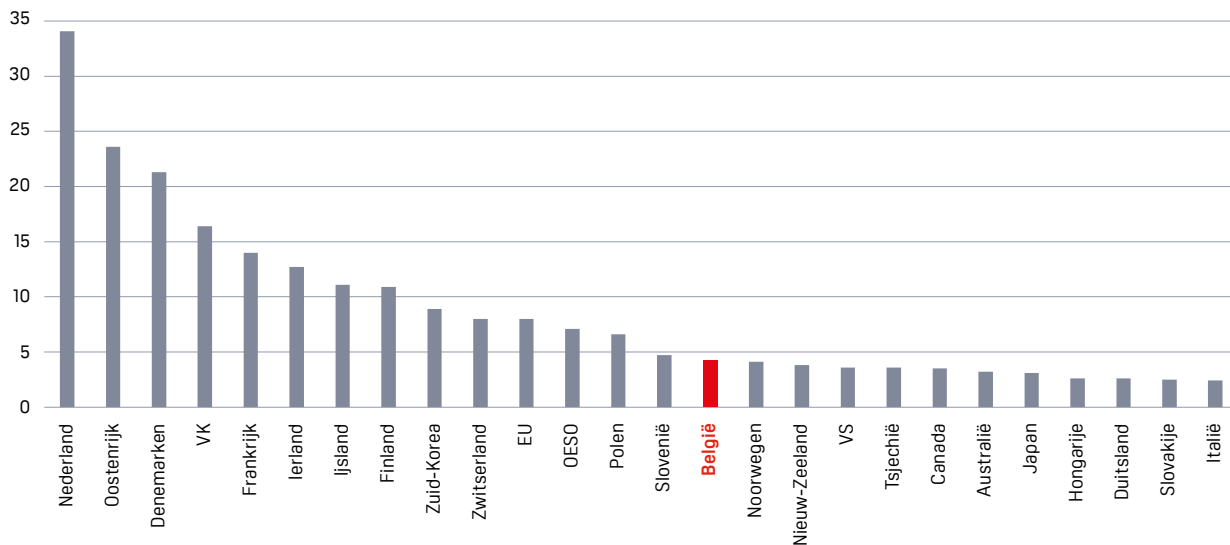


# TOEGANG HUISVESTING NIET VOOR IEDEREEN GELIJK

Toegang tot huisvesting is een belangrijke factor in het armoederisico. Twee opvallende bevindingen komen hierbij naar voren. Ten eerste is België het land met een laag aandeel sociale huisvesting ten opzichte van alle andere woningen, zelfs onder het Europese gemiddelde.

## Sociale woningen (% totaal aantal woningen)

Bron: Eurostat



Aan de andere kant varieert de toegang tot huisvesting sterk, afhankelijk van de economische situatie. De meest recente resultaten van de Household Budget Survey (2022) tonen aan dat huisvesting (inclusief water en energie) het grootste deel van het Belgische huishoudbudget vertegenwoordigt, met een gemiddelde van 30,7%. In 2021 was 72% van de Belgische huishoudens eigenaar van hun woning. Dit percentage is gestegen ten opzichte van de vorige enquête in 2017.

Er zijn echter aanzienlijke verschillen op basis van inkomen en opleidingsniveau. Het is niet verrassend dat er relatief meer huiseigenaren zijn onder huishoudens met een hoger inkomen (meer dan 90%) dan onder huishoudens met een lager inkomen (minder dan 50%). In 2010 bedroeg de deelnamegraad voor het hoogste inkomenskwintiel in België 88,9%, terwijl die voor het laagste inkomenskwintiel slechts 45% bedroeg. Hoewel dit een positieve ontwikkeling is, blijven er aanzienlijke verschillen bestaan, aangezien steeds meer mensen in alle inkomenscategorieën een woning kopen.

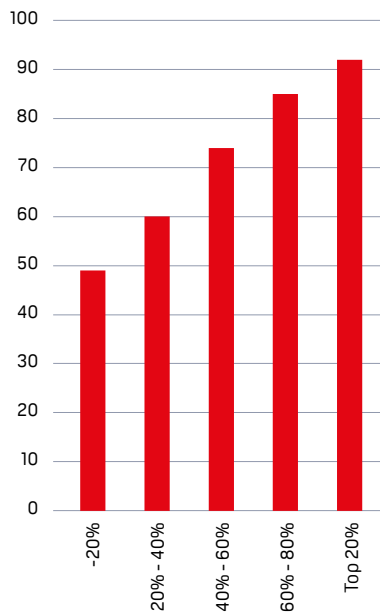
Huishoudens met een werkloze aan het hoofd, eenpersoonshuishoudens en jonge huishoudens hebben minder vaak een eigen woning. Het aandeel eigen woning was ook lager bij huishoudens waar de referentiepersoon maximaal een diploma basisonderwijs had.

Naast de moeilijkheden bij het vinden van huisvesting, wonen huishoudens die in armoede leven oververtegenwoordigd in oudere en minder goed geïsoleerde huizen.

## Eigenaarschap van de eigen woning per inkomensklasse

In % van de gezinnen

Bron: NBB



## **PUBLIEKE DIENSTEN: KOOPKRACHT MET ONGELIJKE TOEGANG**

Publieke diensten moeten voor iedereen gelijkwaardig en eerlijk toegankelijk zijn. Maar onderzoek\* wijst uit dat rijke en dichtbevolkte wijken beter toegang hebben tot deze diensten, zoals goede scholen, ziekenhuizen en wegen. Rijke mensen wonen vaker in zulke buurten, omdat huizen daar duurder zijn. Daardoor hebben zij automatisch betere toegang tot diensten dan arme mensen.

Dit betekent dat arme buurten vaak minder goede school- en zorgmogelijkheden hebben, wat de bestaande verschillen tussen rijk en arm kan vergroten. De onderzoekers zeggen dat dit niet betekent dat het beleid opzettelijk de rijken bevoordeelt. Dit wordt verklaard door het feit dat in deze gebieden huisvesting duurder is en daarom minder toegankelijk voor lage inkomens.

Bovenstaande observatie heeft ook gevolgen voor de sociale mobiliteit. Wanneer kansarme mensen geen toegang hebben tot kwalitatief onderwijs, degelijke gezondheidszorg en sterke mobiliteit, belemmert dit immers hun kansen op sociale vooruitgang.

\* Bron: Ongelijkheid in België, een paradox?, KUL, André Decoster, 2024



**Toegankelijkheid  
van publieke  
diensten**

**Sociale lift**





## FOCUS • VROUWEN, EERSTE SLACHTOFFERS VAN ARIZONA

De Arizona-maatregelen zullen vooral vrouwen treffen. Vijf kerncijfers.

| Beschrijving van de regeringsmaatregel                                                                                                                                                                  | Algemene impact                                                                                                                                         | Impact op vrouwen                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voorheen was er een vereiste om een contract aan te bieden van minimaal 1/3 van een fulltimebaan. Arizona heeft deze vereiste afgeschaft.                                                               | Veel deeltijdwerkers stappen over op contracten met weinig werkuren.                                                                                    | 41% van de vrouwen werkt deeltijds, ten opzichte van 13% van de mannen.                                                                       |
| Hervorming van de definitie van loopbaanjaar (van 104 naar 156 werkdagen of vergelijkbaar) voor pensioen.                                                                                               | Vanaf 2027 zal 36% van de werknemers door deze maatregel minimaal een jaar langer moeten doorwerken.                                                    | Deze maatregel treft 43% van de vrouwen.                                                                                                      |
| Invoering pensioenmalus. Dit houdt in dat het pensioenbedrag wordt verlaagd voor werknemers die vóór de wettelijke leeftijd met pensioen gaan, zonder dat aan bepaalde loopbaanvoorwaarden is voldaan.* | Deze maatregel treft werknemers met een onderbroken of deeltijdse loopbaan.                                                                             | Vanaf 2026 kan 49% van de vrouwelijke werknemers en 22% van de mannelijke werknemers niet langer met vervroegd pensioen zonder pensioenmalus. |
| Het ontfafelen van de loopbaanonderbreking in de publieke sector                                                                                                                                        | Ongeveer 1.500 werknemers in de publieke sector maakten in 2022 gebruik van loopbaanonderbreking. (Bron: Bosa)                                          | 68,4% van de begunstigden zijn vrouwen.                                                                                                       |
| Pensioenhervorming voor statutaire ambtenaren (overgang van een systeem met een eindloopbaansalaris naar een systeem met een doorsneeloon over de gehele loopbaan).                                     | 15% van de toekomstige gepensioneerde ambtenaren (die een deel van hun carrière als statutair werknemer hebben gewerkt) zal een pensioenverlies lijden. | De maatregel treft min of meer evenveel mannen als vrouwen                                                                                    |

\* Wettelijke pensioenleeftijd: 66 jaar in 2025 en 67 jaar vanaf 2030. Toegepaste vermindering: 2% per anticipatiejaar tussen 2026 en 2030, 4% per jaar tussen 2031 en 2040, 5% per jaar na 2040. Als een werknemer dus in 2026 op 64-jarige leeftijd met pensioen gaat (d.w.z. 2 jaar vóór de wettelijke leeftijd), zal zijn pensioen met 10% worden verminderd.

# EISEN



- ➔ De uitsluiting van werkzoekenden uit de werkloosheidsuitkering moet stoppen. Het is een inbreuk tegen ons sociaal contract, tegen de basis van onze sociale zekerheid.
- ➔ De beperking van de duur van werkloosheidsuitkeringen helpt mensen niet sneller aan het werk. Onderzoek, onder meer van de RVA, laat zien dat het verminderen of stoppen van uitkeringen de toegang tot werk niet verbetert. Het maakt het vaak juist moeilijker om werk te vinden en verergert de levensomstandigheden.
- ➔ Er blijft een groot verschil tussen het aantal werklozen en het aantal vacatures. In 2024 waren er 285.000 werklozen met een uitkering en ongeveer 170.000 beschikbare banen. Er zijn dus te weinig banen voor iedereen. Mensen moeten eerst een baan aangeboden krijgen voordat ze hun uitkering verliezen. Ook zal het verarmen van een deel van de bevolking de binnenlandse consumptie afremmen en daarmee de economische groei schaden.
- ➔ De OCMW's moeten genoeg middelen krijgen om nieuwe aanvragers van het leefloon of andere hulp correct te begeleiden.
- ➔ Verder moeten alle sociale minimumuitkeringen omhoog naar ten minste 10% boven de armoedegrens.
- ➔ Tot slot moet de toegang tot openbare diensten voor iedereen dichtbij en gemakkelijk zijn. Burgers moeten zelf kunnen kiezen of ze diensten digitaal gebruiken, met de mogelijkheid om hun keuze op elk moment te veranderen. De digitale kloof is namelijk reëel.

# 9

## GRONDRECHTEN EN DE STRIJD TEGEN EXTREEMRECHTS

### DEMOCRATIE ONDER DRUK

De schendingen van fundamentele grondrechten gaan in stijgende lijn, zoals aanvallen op de pers en onrechtmatige huiszoekingen. België staat in de Index van Vakbondsrechten van het Internationaal vakverbond (IVV) op niveau 3, een slechte plek voor een land met een democratische en sociale traditie.



## Index van de syndicale rechten in de wereld

Bron: IVV

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



Bijna 30 jaar geleden spraken 192 landen binnen de Internationale Arbeidsorganisatie af om fundamentele arbeidsrechten te respecteren, waaronder geen kinderarbeid, geen dwangarbeid, geen discriminatie, en vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen. Toch gaat het wereldwijd slechter met werknemersrechten. Meer dan 40% van de wereldbevolking woont in landen die deze afspraken niet hebben geratificeerd.



van de bevolking leeft in landen die geen enkele internationale conventie hebben getekend over vakbondsvrijheid en de vrijheid om collectief te onderhandelen

Deze trend hangt samen met de opkomst van extreemrechts, dat democratie, vrijheden en vakbondsrechten bedreigt. Europa ziet deze rechten het meeste achteruitgaan.

Wereldwijd werken nog steeds 138 miljoen kinderen onder dwang, 54 miljoen doen gevaarlijk werk, en 28 miljoen mensen lijden onder dwangarbeid. Elk jaar sterven bijna 3 miljoen werknemers door werkgerelateerde oorzaken en raken 395 miljoen mensen gewond op het werk.



# 138 miljoen

kinderen werken nog steeds onder dwang

## **EXTREEMRECHTS, AAN ZET IN EUROPESE REGERINGEN**

Extreemrechts wint terrein in heel Europa en stoot soms door naar de macht. In Italië leidt extreemrechts de regering sinds oktober 2022. In Hongarije staat Viktor Orbán's Fidesz sinds 2010 aan het roer. In Nederland zat extreemrechts tot juni 2025 in de regering.

Bij ons is de N-VA aan de macht, maar vergeet niet dat deze in het Europees Parlement deel uitmaakt van de ECR, de fractie waarin onder andere de Fratelli d'Italia, de Duitse AfD en de Zweedse Democraten zetelen, allen extreemrechtse partijen.



Deze opkomst van extreemrechts moet ons als democraten zorgen baren. De ideologie van extreemrechtse partijen wordt immers gekenmerkt door verzet tegen de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, en met een ultraconservatief, nationalistisch gedachtegoed.

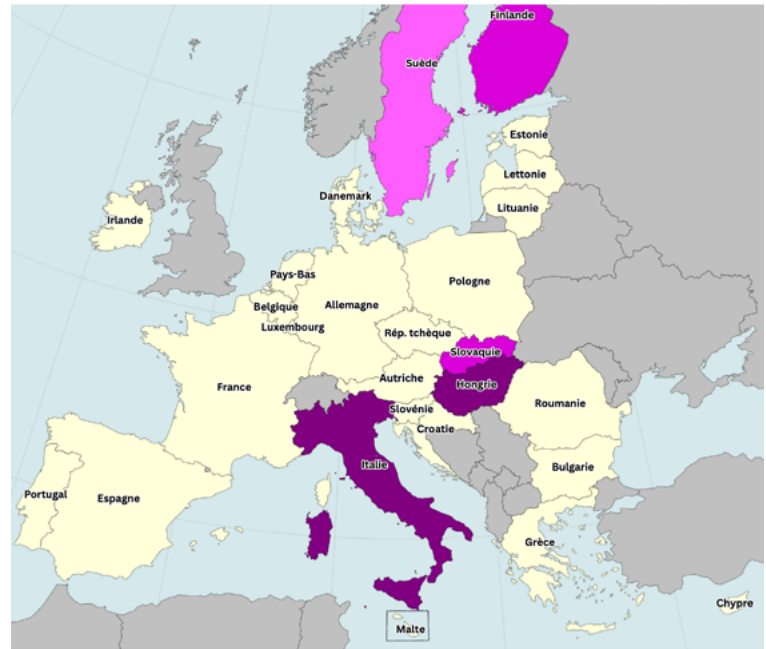
Verder heeft de politieke strekking een obsessie met veiligheid en defensie. In naam van deze waarden proberen ze de mensenrechten en fundamentele rechten te onderdrukken.

In België komt dit bijvoorbeeld tot uiting in een steeds restrictiever migratiebeleid, met name in de proactieve terugkeerwet, die gedwongen repatriëringen door de Dienst Vreemdelingenzaken mogelijk maakt.

- Regering geleid door extreemrechts
- Extreemrechts lid van de regering
- Steun zonder deelname
- Extreemrechts afwezig in de regering

## Extreemrechts in de regeringen van EU-landen

Bron: [touteleurope.eu](http://touteleurope.eu)



# MIGRATIE KENT VELE GEZICHTEN

Gegevens van Myria, het Federaal Migratiecentrum in België, onthullen de grote verscheidenheid aan nationaliteiten en redenen waarom migranten zich in ons land willen vestigen.

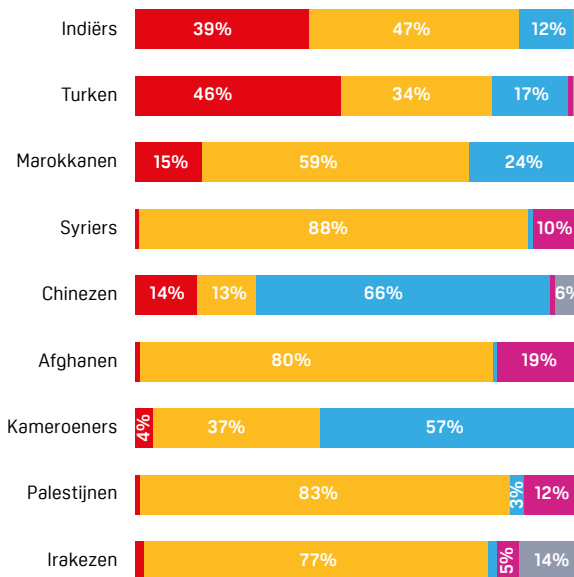
Het D-visum voor België is een visum voor lang verblijf, bedoeld voor mensen die langer dan 90 dagen op Belgisch grondgebied willen verblijven. De belangrijkste redenen zijn gezinshereniging, economische migratie (werk) en studies.

Volgens een rapport van Myria, gepubliceerd in september 2025, is de economische migratie in België sinds 2022 licht gedaald. Het aantal visa voor lang verblijf dat in België aan niet-Europeanen werd toegekend om professionele redenen, daalde in 2024 met 9%. Deze trend kan worden verklaard door de verslechterende economische situatie en de strengere migratiewetgeving in België en de gewesten.



## Verdeling van de motieven voor de visa D die aan de voornaamste nationaliteiten werden toegekend

Bron: Myria



# EISEN



- ➔ Respect voor vakbondsvrijheden in al hun vormen (stakingenrecht, recht op collectieve onderhandelingen, strijd tegen misbruik en discriminatie ...) is een prioriteit voor het ABVV, omdat vakbondsvrijheden een essentieel onderdeel vormen van de mensenrechten en van de goede werking van de democratie op de arbeidsmarkt.
- ➔ De strijd tegen extreemrechts betekent de democratie verdedigen. Deze bewegingen gaan vaak gepaard met haatzaaiende taal, stigmatisering van minderheden en schendingen van fundamentele rechten (vrijheid van meningsuiting, gelijkheid, sociale rechten). Ten slotte spelen deze ideologieën in op angsten die verband houden met immigratie, globalisering en onzekerheid, wat xenofobie en identiteitsverlies aanwakkert. Dit verzwakt de sociale cohesie en verergert de spanningen tussen gemeenschappen.
- ➔ Ten slotte is migratie bovenal een menselijke realiteit, gekoppeld aan oorlogen, economische crises, klimaatverandering en wereldwijde ongelijkheid. Migratie moet worden beheerd met respect voor de mensenrechten en de waardigheid van ieder mens.

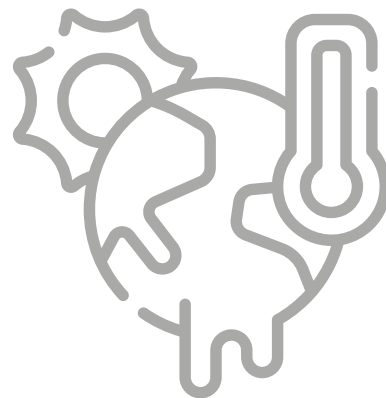
# 10

## URGENTIE VAN DE KLIMAATCRISIS

### STIJGENDE KOST VAN POLITIEKE INACTIE

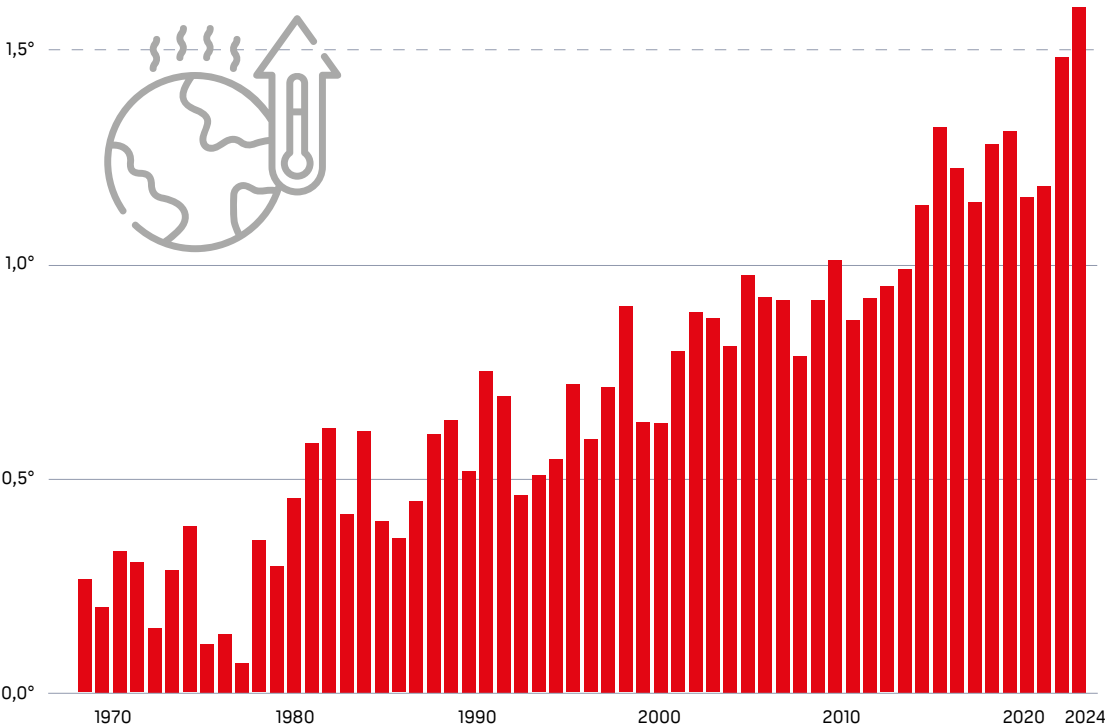
De urgentie van de klimaatcrisis wordt met de dag voelbaarder. Het aantal klimaatrampen (overstromingen, hittegolven, langdurige droogte, orkanen, ...) neemt snel toe.

2024 was het eerste jaar waarin we de kaap van 1,5°C klimaatopwarming tegenover het pre-industrieel tijdperk overschreden, nochtans de doelstelling die in het internationale Klimaatakkoord van Parijs is opgenomen.



Globale temperatuurstijging boven  
het pré-industrieel tijdperk (1850-1900)

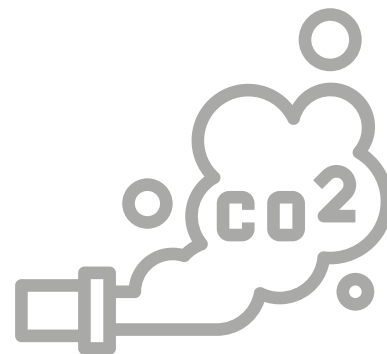
Bron: Europese commissie



Politieke passiviteit zal veel duurder uitvallen dan een ambitieus klimaatbeleid. In een rapport dat in september 2025 werd gepubliceerd, schatten het Planbureau en het Federaal Centrum voor Risicoanalyse van Klimaatverandering dat België tegen 2050 2,8 tot 5% van zijn bbp zou kunnen verliezen als de opwarming van de aarde 2 °C of zelfs 3 °C bereikt. Op basis van het BBP van 2024 betekent dit een rekening van 17 tot 30 miljard euro. Deze hypothesen zijn zeer conservatief en houden geen rekening met alle gevolgen van de opwarming. De ramingen houden ook geen rekening met extreme gebeurtenissen, die zeer waarschijnlijk maar onvoorspelbaar zijn.

België haalt ondertussen zijn Europese doelstelling niet. Ook de nieuwe versie van het Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP), blijft hangen op een uitstootvermindering van hooguit 42,7% tegen 2030, terwijl België volgens de Europese regelgeving aan 47% minder uitstoot moet geraken, en door de rechter in de Klimaatzaak\* zelfs verplicht werd tot een vermindering van 55% tegen 2030 ten opzichte van 1990.

Desondanks ontbreekt het overal ter wereld aan klimaatactie. Dat uitblijven van een ambitieus klimaatbeleid is schuldig verzuim, en dreigt in de eerste plaats de meest kwetsbare gezinnen en werknemers in België, Europa en de hele wereld zuur op te breken. Het ontbreken van een ambitieus klimaatbeleid is niet alleen een politieke fout: het is een sociale en morele fout, waarvan de gevolgen eerst degenen zullen treffen die de minste middelen hebben om zich ertegen te beschermen.



\* Klimaatzaak is een democratische en collectieve actie van burgers die de Belgische overheden willen dwingen hun klimaatbelofte na te komen, zo werden de Belgische staat, Vlaanderen en Brussel al veroordeeld omdat ze hun engagementen niet nakwamen.



Dit overzicht geeft aan in welke mate regio's/ landen al dan niet de doelstelling van Parijs (max. 1,5° temperatuurstijging tegen het einde van deze eeuw) zullen behalen.

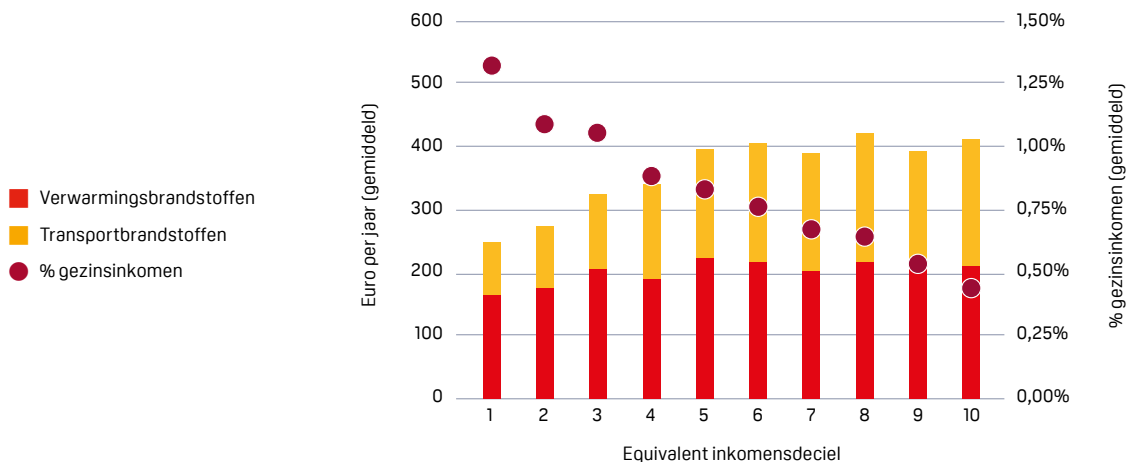
Bron: <https://climateactiontracker.org/countries>

Vanaf 2027 komt er in de EU het ETS2-systeem\*. Door dat systeem zullen de fossiele brandstoffen voor verwarming en transport duurder worden, met een impact op de uitgaven van de huishoudens, waarbij de lage inkomens relatief gezien harder getroffen worden.

\* ETS 2 (Emission Trading System 2) is een Europees systeem voor het omruilen van emissiequota voor de uitstoot van broeistofgassen dat in voege treedt in 2027. Het ligt in het verlengde van ETS1 dat van toepassing was voor de grote vervuulende industrieën.

### Impact van een koolstoftaks van €60/tCO<sub>2</sub> op de gezinsuitgaven per inkomensdeciël

Bron: Planbureau

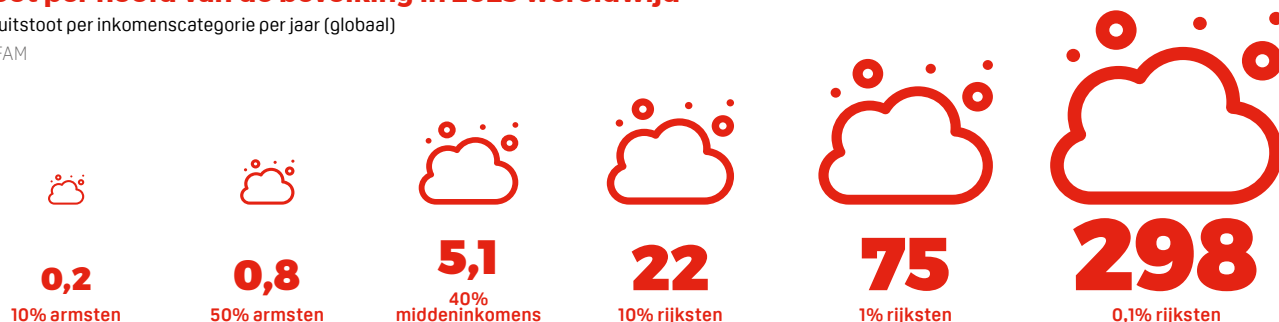


De klimaatproblematiek is ook een klassenproblematiek: waar de rijksten, in de eerste plaats de aandeelhouders van het grootkapitaal, de crisis veroorzaken, zijn de armste werknemers en gezinnen veel kwetsbaarder voor de gevolgen van de klimaatcrisis.

## Uitstoot per hoofd van de bevolking in 2023 wereldwijd

Ton CO<sub>2</sub>-uitstoot per inkomenscategorie per jaar (globaal)

Bron: OXFAM



De regering-De Wever-Bouchez zet eerder stappen achteruit dan vooruit. Er wordt niet eens expliciet gesteld dat België de door de EU goedgekeurde nationale doelstelling voor België zal nastreven van het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot met 47% tegen 2030 (ten opzichte van 1990), laat staan dat België zich zal schikken naar het arrest van de rechtbank in de Klimaatzaak om de CO<sub>2</sub>-uitstoot terug te dringen met 55% tegen 2030 ten opzichte van 1990.

## Indicatoren met betrekking tot Europese doelstellingen (horizon 2030)

Bron: Federaal Planbureau

|                                            | 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%       |

## SECTORALE AANPAK IS NODIG

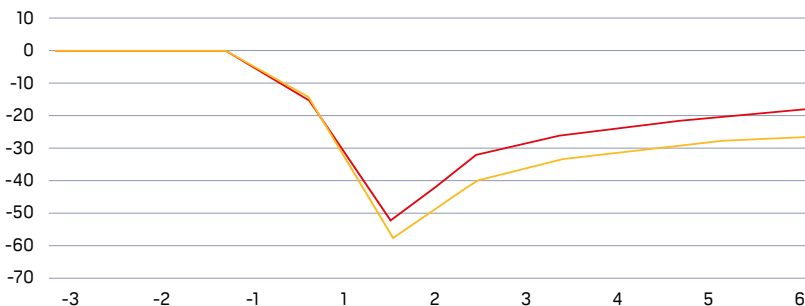
De energie en klimaattransitie vergt een specifieke aanpak voor sectoren die geraakt worden door deze transitie. Zo is het inkomensverlies in sectoren met hoge emissies bij ontslag groter dan in de andere sectoren. Er moeten dus maatregelen worden genomen om werknemers in deze sectoren beter te beschermen en de transitie te maken naar andere sectoren.

### Evolutie inkomen na ontslag

Verschil in jaarlijks inkomen tussen ontslagen werknemers en niet-ontslagen vergelijkbare werknemers in verhouding tot het jaar van ontslag, gemiddelde over landen, in %, 2000-2019

Bron: OESO

- Andere sectoren
- Emisie-intensieve sectoren



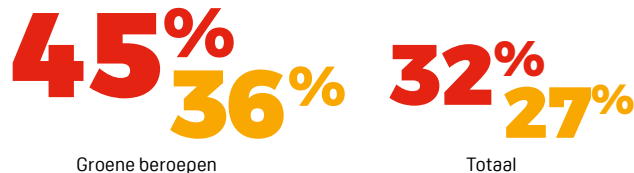
Die transitie naar andere sectoren vergt investeringen in vorming, wetende dat de vereisten qua opleiding voor groene beroepen hoger liggen dan voor andere jobs.

### Aandeel banen waarvoor meer dan 6 maanden opleiding nodig is

In %

Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2025

- On the job training
- On-site or In-plant training



De Raad voor Rechtvaardige Transitie moet de komende jaren samen met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk onderzoeken welke sectoren en werknemers kwetsbaar zijn voor de gevolgen van de klimaatontwrichting (zoals hittegolven, overstromingen, extreem weer, (bos)branden).

Op mondiaal niveau ondervinden steeds meer werknemers de gevolgen van de klimaatontwrichting:

**2.4**  
**miljard**  
**werknemers**  
worden ieder jaar  
blootgesteld aan  
overmatige hitte



Bron: Internationale  
Arbeidsorganisatie (IAO)

**22.85**  
**miljoen**  
werkgerelateerde **verwondingen** per jaar

**18.970**  
werkgerelateerde **sterfgevallen**

**2.09**  
**miljoen gezonde jaren**  
verloren als gevolg van overmatige hitte

# ENERGIE

Bij de mainstream antwoorden op de energieprijzen crisis, blijft het geloof in marktwerking sterk aanwezig. Ondanks de overwinningen die we als ABVV behaald hebben (btw op energie naar 6%, tijdelijke uitbreiding van het sociaal tarief), is er van echte prijscontrole of van meer permanente overheidscontrole op de energiesector geen sprake.

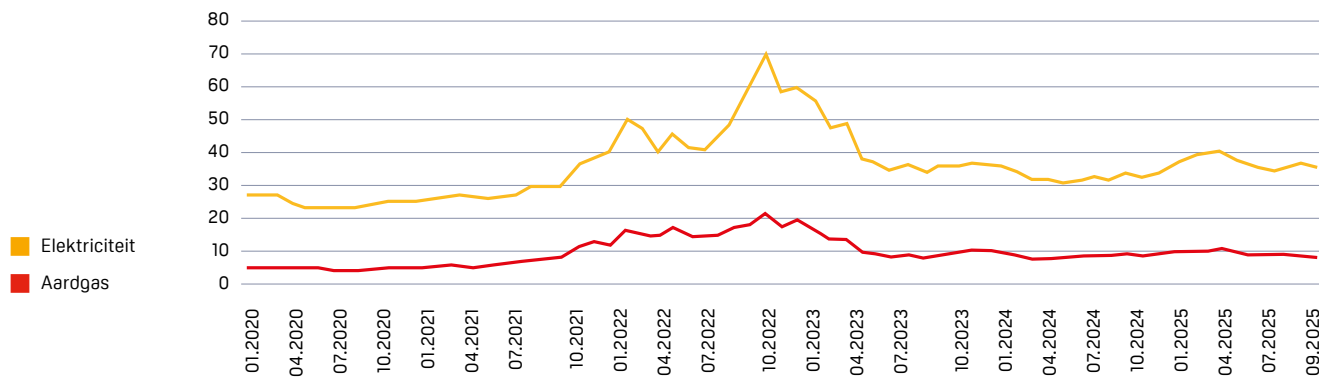
Zowel op Europees als op Belgisch niveau proberen overheden wel om met instrumenten, die deels ingaan tegen de marktlogica (langdurige contracten tegen goedkopere prijzen, kortingen op transmissietarieven), de industrie te ondersteunen, maar voor de gezinnen blijft die marktlogica intact, zij blijven geconfronteerd met een hoge volatiliteit van de prijzen.



## Gemiddelde commerciële prijs voor elektriciteit en aardgas in België

In eurocent/kWh

Bron: CREG





Het is absurd dat gezinnen voor hetzelfde basisgoed (bv. elektriciteit of aardgas) verschillende prijzen betalen afhankelijk van hun kennis van de energiemarkt en het moment waarop ze hun contract vernieuwen, enkel en alleen ten voordelen van de winsten van de private leveranciers.

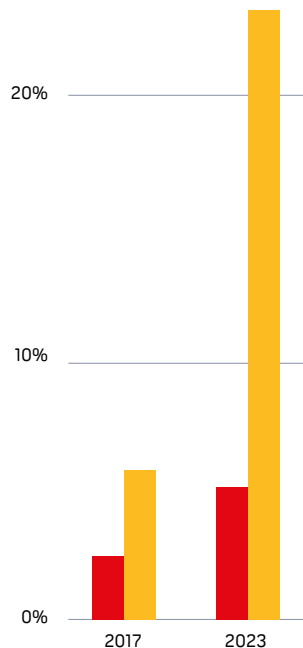
Daarom willen we de leveranciersmarkt (een overbodige tussenagent die een extra deel van de koek opeist) terugdringen, en vervangen door één publieke energieleverancier en/of één publieke energieleverancier in samenwerking met coöperatieve energieleveranciers.

■ Brutomarge  
■ Rendement op eigen vermogen

## Winstmarges Belgische energieleveranciers

2017-2023

Bron: VREG



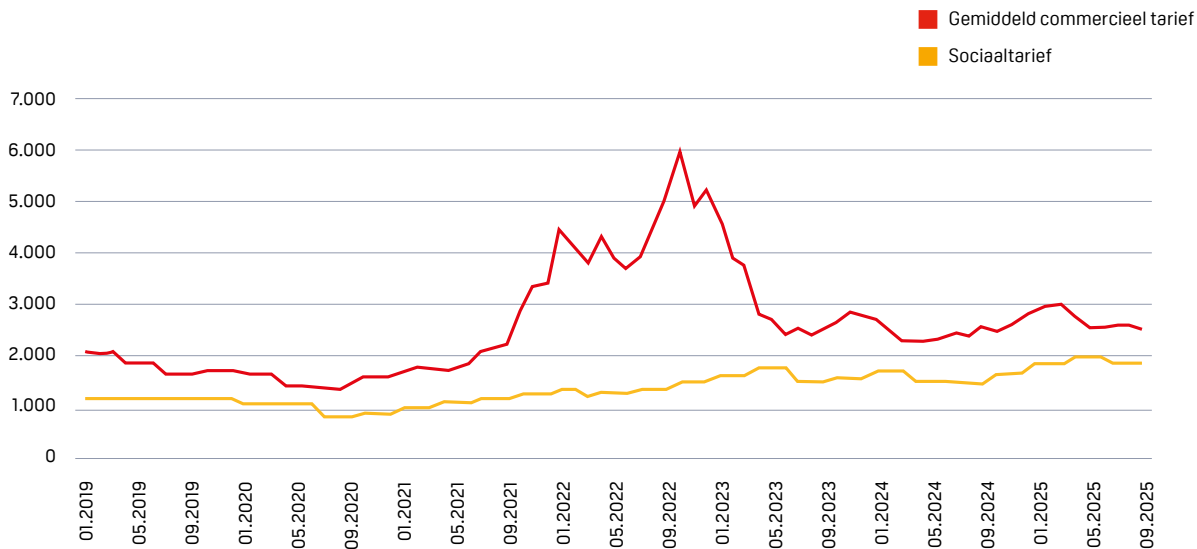
De hervorming van het sociaal tarief zoals die in algemene principes in het regeerakkoord staat, mag niet leiden tot minder bescherming voor de rechthebbenden.

Het sociaal tarief moet opnieuw worden uitgebreid tot mensen met een recht op een verhoogde tegemoetkoming.

## Jaarfactuur voor electriciteit en aardgas

In euro

Bron: CREG



# MOBILITEIT

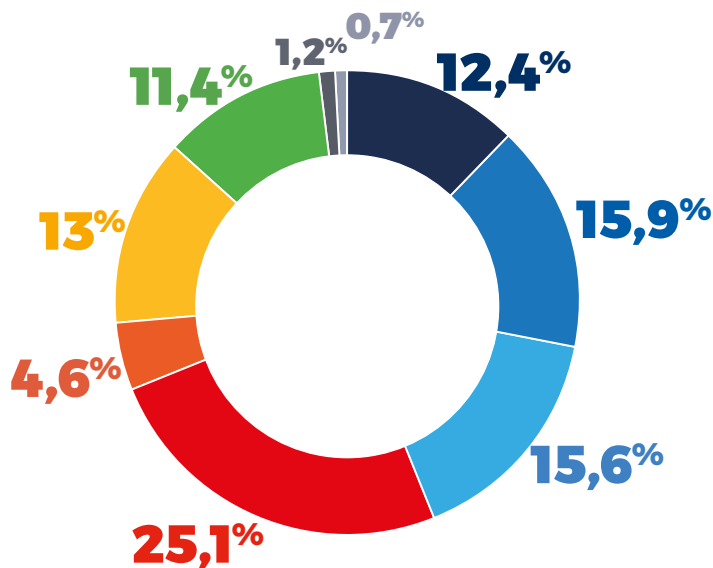
Transport is de sector die de grootste CO<sub>2</sub>-uitstoot veroorzaakt in België. Tegelijkertijd veroorzaakt onze autodominantie veel andere problemen (luchtvervuiling, files en daardoor grote economische kosten, ...). Daarom is een “modal shift” (verandering van vervoerswijze) naar meer duurzame verplaatsingsmodi noodzakelijk.

## Het aandeel van de verschillende sectoren in de totale uitstoot

In België 2023

Bron: klimaat.be

- Industrie: verbranding
- Industrie: energie
- Industrie: processen
- Transport
- Tertiaire verwarming
- Residentiële verwarming
- Landbouw
- Afval
- Andere

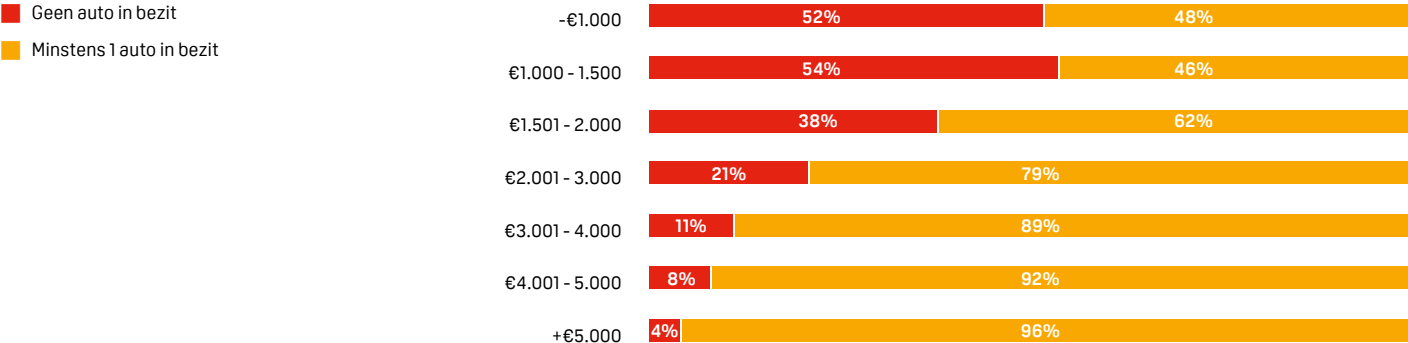


Ons mobiliteitssysteem, waarbij de privéwagens domineert, leidt tot heel veel ongelijkheid, en vervoersarmoede bij kwetsbare gezinnen. Deze kwetsbare gezinnen (lage inkomens, personen met een handicap, jongeren en ouderen, gezinnen die afgelegen wonen, ...) hebben vaak niet de mogelijkheid of de financiële middelen om zich met de auto te verplaatsen.

In Vlaanderen spreken de gegevens voor zich: volgens onderstaande grafiek varieert de verdeling van de gezinnen volgens het autobezit sterk naargelang het netto-inkomen. De armste huishoudens hebben het minste toegang tot een eigen voertuig, wat hun afhankelijkheid van het openbaar vervoer, die vaak ontoereikend is, nog versterkt.

**Verdeling van gezinnen volgens autobezit en totale beschikbare netto-gezinsinkomen**

In euro per maand  
Bron: [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be)



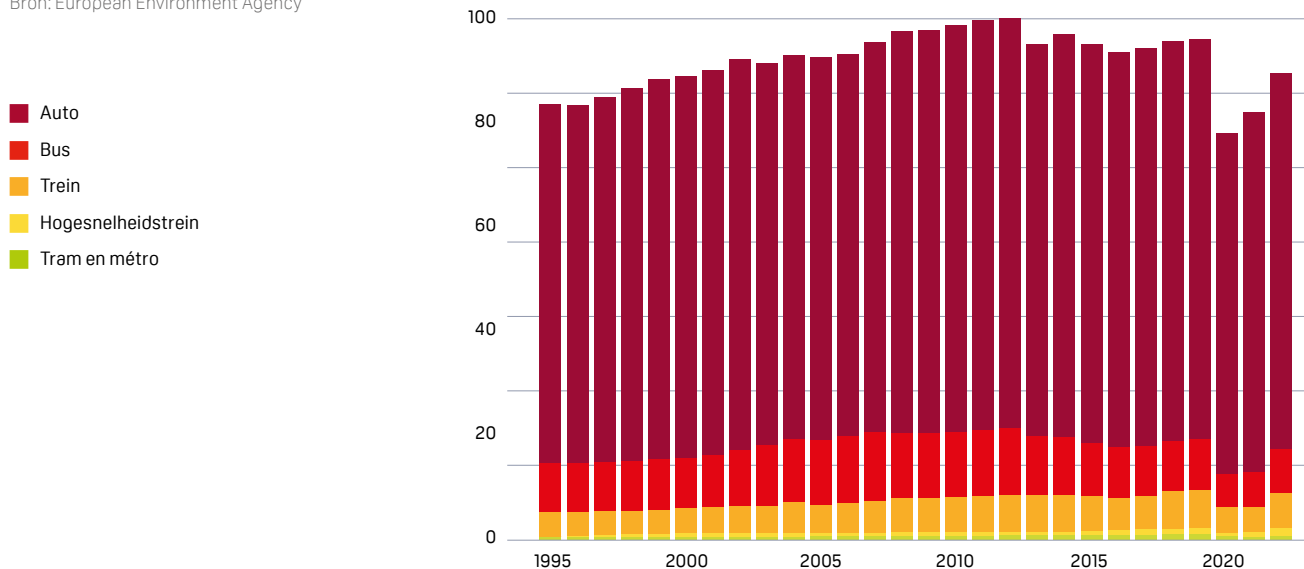
Tegelijkertijd hebben decennialange besparingen op openbaar vervoer op federaal niveau (de spoorwegen) en in sommige regio's hun sporen nagelaten, waardoor het openbaar vervoer onvoldoende uitgebreid en onvoldoende kwalitatief is om voor iedereen een degelijk alternatief te vormen voor de wagen.

Tegelijkertijd is het openbaar vervoer niet goedkoop genoeg om gezinnen te verleiden om vrijwillig de keuze te maken voor een “modal shift”.

## Modal shares België

In %

Bron: European Environment Agency





- ➔ We eisen een ambitieus interfederaal klimaatplan om de broeikasgassen terug te dringen met 61% tegen 2030, met 80% tegen 2035, met 95% tegen 2040 en ten laatste in 2045 met 100% ten opzichte van 1990, met subdoelstellingen per sector.
- ➔ Het ABVV vraagt per sector een verplicht klimaatplan binnen een nationaal wettelijk kader. Elk plan moet aangeven hoe de sector zijn uitstoot zal verminderen, binnen welke termijn, en met welke investeringen, technologieën en middelen. Ook de gevolgen voor werknemers en hun opleidingsnoden moeten worden meegenomen.
- ➔ De plannen moeten via sociale dialoog worden opgesteld in paritair samengestelde klimaatcomités, die steun en middelen krijgen voor onderzoek en expertise vanuit de Raad voor Rechtvaardige Transitie.
- ➔ De energiesector is een strategische sector. Als vakbond blijven we ervoor pleiten dat de overheid deze strategische sector controleert, in plaats van deze in handen te laten van op winst beluste particuliere actoren. Het ABVV pleit voor een publieke energiesector met investeringen in hernieuwbare elektriciteit.
- ➔ Een ambitieuze “modal shift” willen we realiseren via investeringen in kwalitatief en goedkoop openbaar vervoer. Openbaar vervoer moet gratis worden voor jongeren tot 18 jaar, en ook voor andere doelgroepen, zoals lagere inkomens en senioren, moeten er stappen gezet worden richting gratis openbaar vervoer. Werkgevers moeten duurzaam woon-werkverkeer van hun werknemers volledig vergoeden.





# ABVV

Meer info:

**ABVV**

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

    [vakkbondABVV](#)

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

Cette brochure est également disponible en français :  
[www.fgtb.be/publications](http://www.fgtb.be/publications)

D/2025/1262/6