



SOCIAAL-ECONOMISCHE
BAROMETER
2023

ABVV

Inhoudstafel

| | |
|---|-----------|
| INLEIDING | 5 |
| 1 BETERE LONEN EN MEER KOOPKRACHT | 6 |
| Geen loon-prijsspiraal | 8 |
| Steeds groter stuk van de taart voor aandeelhouders | 9 |
| Belgische loonkosten worden overschat | 12 |
| Loonkloof v/m: status quo | 16 |
| Eisen | 17 |
| 2 WERKBAAR WERK EN KWALITATIEVE LOOPBANEN | 18 |
| Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers gaat achteruit | 18 |
| Steeds meer werknemers vallen uit | 20 |
| Flexibeler maakt kwetsbaarder | 26 |
| Eisen | 27 |
| 3 EEN STERKE SOCIALE ZEKERHEID | 28 |
| Versterking van de financiering van de sociale zekerheid | 28 |
| Ongelijke toegang tot gezondheidszorg | 32 |
| Eisen | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 4 BETERE BESCHERMING TEGEN ARMOEDE | 36 |
| Armoederisico verkleint maar verbergt ongelijkheid | 39 |
| Armoederisicocijfer, een te nuanceren indicator | 41 |
| Statuut van samenwonende afschaffen | 44 |
| Degressieve werkloosheidsuitkering = versnelde armoede | 48 |
| Knelpuntberoepen: een genuanceerd debat | 50 |
| Bijna alle sociale minimumuitkeringen onder de armoedegrens | 52 |
| Leefloon, laatste vangnet | 54 |
| Eisen | 55 |
| | |
| 5 SOCIALE ZEKERHEID MOET LEVENSTANDAARD BETER GARANDEREN | 56 |
| Te lage pensioenen ... ondanks vooruitgang in de afgelopen jaren | 56 |
| Levensverwachting in goede gezondheid ongelijk verdeeld | 62 |
| Eisen | 63 |
| | |
| 6 RIJKDOM RECHTVAARDIGER HERVERDELEN | 64 |
| Grote vermogens blijven onder de radar | 65 |
| Bedrijfsfiscaliteit: minder bijdragen ondanks stijgende winsten | 66 |
| Eisen | 71 |
| | |
| 7 KLIMAAT EN SOCIALE RECHTVAARDIGHEID | 72 |
| Behoeftte aan investeringen | 77 |
| Eisen | 79 |

| | |
|---|------------|
| 8 RESPECT VOOR SOCIAAL OVERLEG EN SYNDICALE VRIJHEDEN | 80 |
| Syndicale rechten wereldwijd onder druk | 81 |
| Vakbonden en hun standpunten worden breed ondersteund | 83 |
| Eisen | 85 |
| | |
| 9 EUROPA MOET SOCIALER EN DUURZAMER ZIJN | 86 |
| Een nieuw Europees begrotingskader: een besparingsbeleid 2.0? | 86 |
| Regels rond minimumlonen: eindelijk, maar nog lange weg te gaan | 88 |
| Artificiële intelligentie, een uitdaging voor de Europese samenleving | 90 |
| Eisen | 95 |
| | |
| 10 EEN MEER DIVERSE EN INCLUSIEVE SAMENLEVING | 96 |
| Discriminatie op de arbeidsmarkt houdt aan | 96 |
| Digitale kloof minder zichtbaar, maar nog steeds aanwezig | 100 |
| Werknemers zonder verblijfsrecht: de rechtsstaat wordt niet gerespecteerd | 102 |
| Eisen | 104 |

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

De verzameling van data voor deze brochure werd afgesloten begin november 2023.

Inleiding

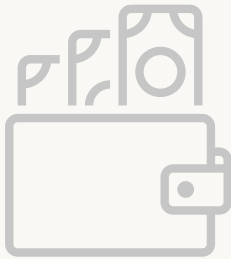
We hebben turbulente jaren achter de rug die de samenleving stevig verstoord hebben. Covid-19, inflatie, klimaatontwrichting, oorlogen: deze crisissen legden sociaaleconomische breuklijnen bloot en versterkten ongelijkheden. De toekomst oogt dan ook onzeker, maar er bieden zich ook kansen aan zoals de energie- en klimaattransitie. Met de sociaal-economische barometer 2023 maakt het ABVV alvast een stand van zaken op voor diverse domeinen. Dit jaar focussen we op onze prioriteiten voor de politieke verkiezingen van 2024. De barometer is een momentopname, maar kijkt ook naar de toekomst. We gaan in op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen en hoe wij deze als vakbond willen aanpakken.



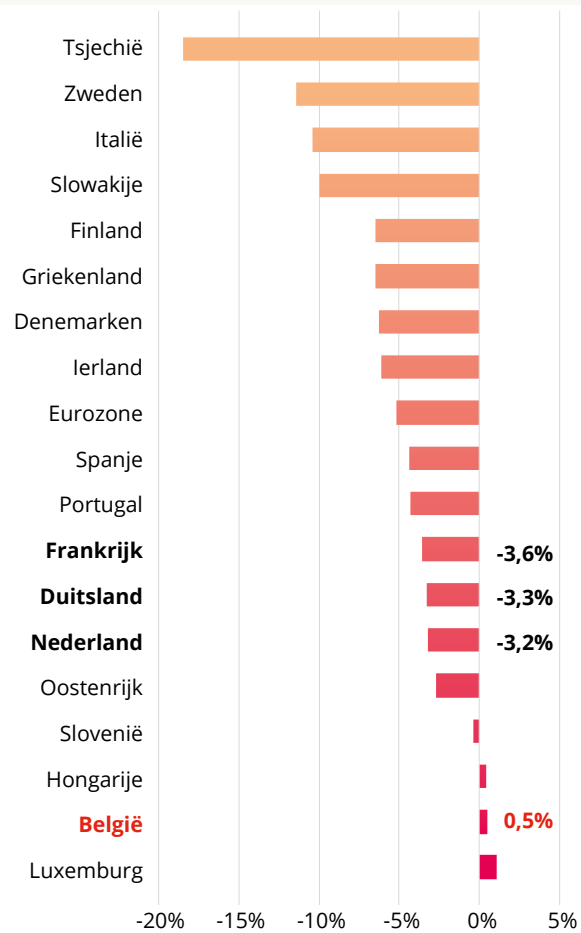
1 | Beter lonen en meer koopkracht



We mogen in België blij zijn met de automatische indexering van de lonen. Zoals aangetoond in de vorige barometer heeft de indexering onze koopkracht beter beschermd ten opzichte van andere landen. Waar sinds 2021 in bijna alle landen van de Europese Unie de reële lonen (lonen na aftrek van de stijging van de prijzen) achteruit gingen, is dat niet het geval in België. Dat is geen toeval. De automatische indexering ondersteunde de economische groei en vermeed dat we zoals sommige buurlanden in een recessie terechtkwamen.



Evolutie van de reële verloning (cumulatief 2de kwartaal 2021 - 2de kwartaal 2023)



Bron: Eurostat (Labour cost index by NACE), OESO.

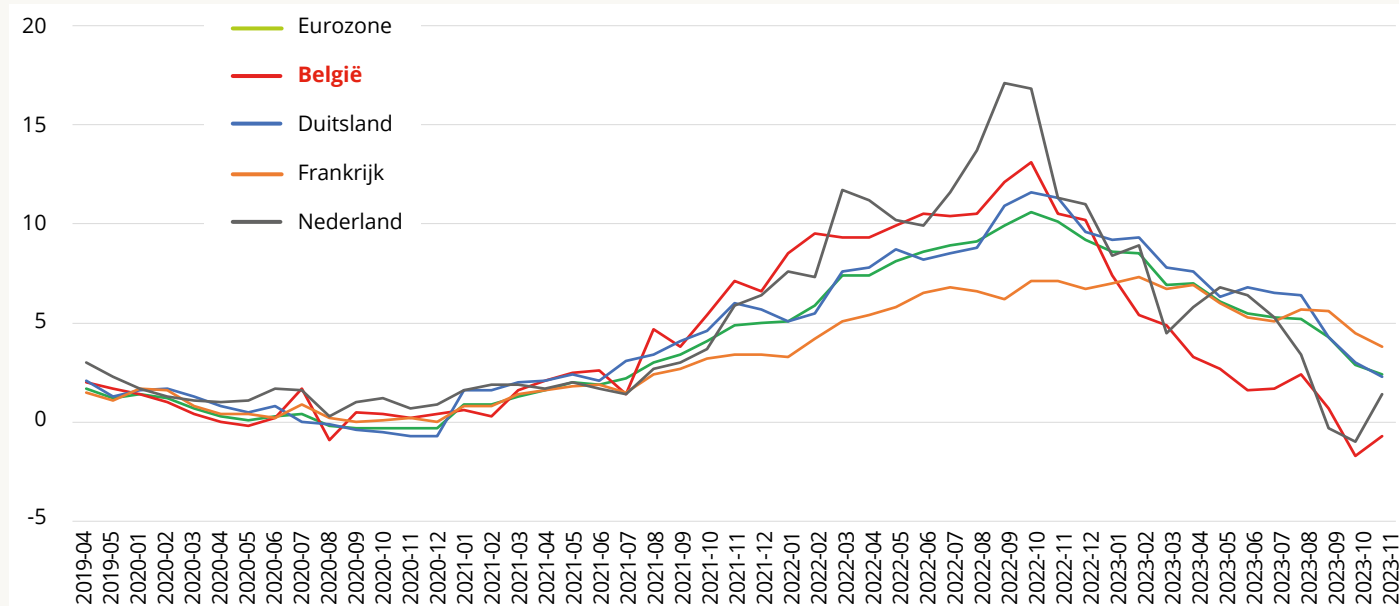
Geen loon-prijsspiraal

Heeft de automatische indexering de inflatie aangewakkerd? Neen, op dit ogenblik kent België erg lage inflatie ten opzichte van de rest van de eurozone. Dit toont aan dat de automatische indexering zijn rol als sociale schokdemper in periodes van hoge inflatie ten volle heeft vervuld, de koopkracht van de gezinnen heeft gevrijwaard en de binnenlandse consumptie (één van de drijvende krachten van de Belgische economie) heeft ondersteund zonder een algemene prijsstijging te veroorzaken.

Evolutie van de inflatie in %

in %, obv de geharmoniseerde consumptieprijsindex*

* België heeft twee prijsindexen. De nationale consumptieprijsindex, die de nationale inflatie meet, en de geharmoniseerde consumptieprijsindex, die als referentie dient om te vergelijken met andere Europese landen.



Sterker nog, België heeft sinds begin 2023 één van de laagste inflatiepercentages in Europa, terwijl andere landen niet de vruchten plukken van automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen.

Bovenstaande wil niet zeggen dat het goed gaat met onze lonen. Ze evolueren al een tiental jaar niet meer in lijn met de productiviteit. De belangrijkste reden is de eenzijdige focus van ons concurrentiebeleid op de lonen. De loonnormwet van '96 in zijn huidige vorm maakt dat lonen niet overeenstemmen met de economische realiteit (hoge productiviteit en hoge winsten).



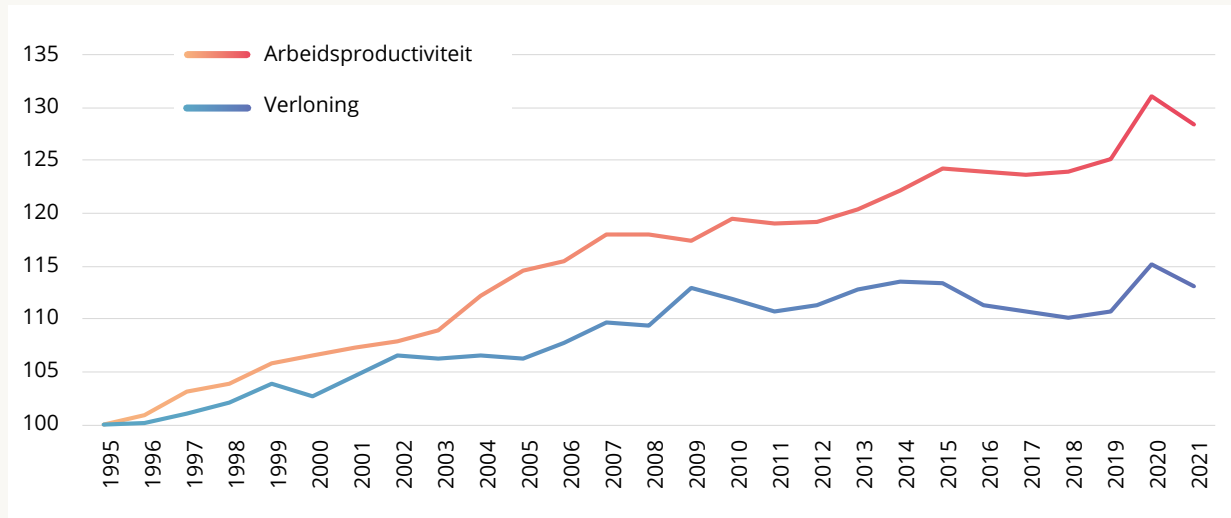
Steeds groter stuk van de taart voor aandeelhouders

In een rechtvaardige economie stijgen lonen aan hetzelfde ritme van de prijzen en de productiviteit. Zo zouden de lonen de prijsstijgingen moeten volgen en delen de werknemers mee in de stijgende bedrijfswinsten. Op die manier blijft de verdeling tussen lonen en winsten rechtvaardig.



De productiviteit van de Belgische bedrijven is gestegen sinds de financiële crisis van 2008. Een uur arbeid brengt elk jaar meer op voor bedrijven en aandeelhouders. Die opbrengsten gingen in ieder geval niet naar de lonen. Waarom? Een indexsprong in 2015, lage loonmarges en een hogere inflatie bij ons dan in de buurlanden in 2021. Sinds 1995 steeg de productiviteit 15% sneller dan de lonen. Die spreidstand is onhoudbaar.

Lonen en productiviteit lopen steeds verder uiteen

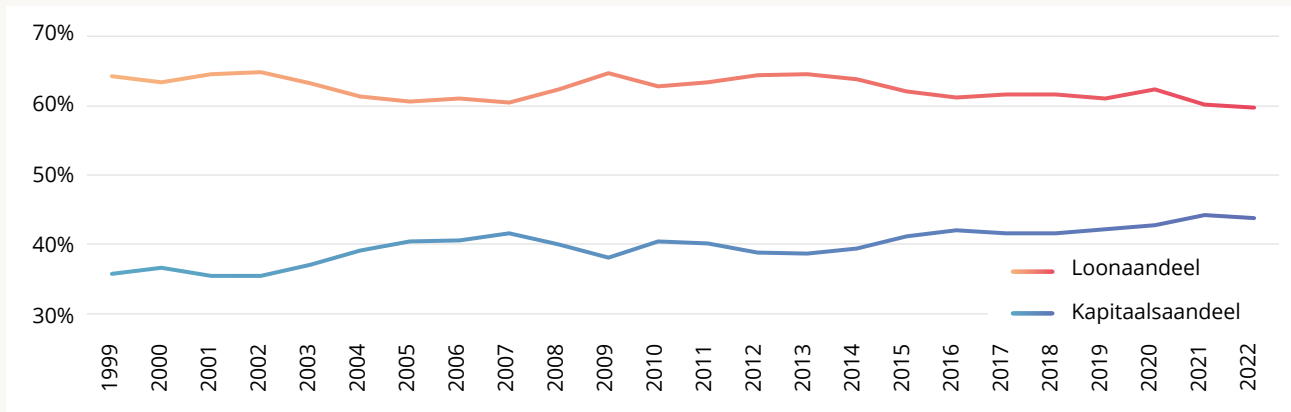


Bron: OECD Compendium of productivity indicators 2023.



Werknemers brengen meer op, maar de lonen stijgen niet aan hetzelfde tempo. Waar gaat dat geld dan naartoe? Naar de winsten (kapitaal). In onze economie daalt het deel van de geproduceerde welvaart dat naar werknemers gaat en stijgt het deel van de welvaart dat naar de aandeelhouders (winsten) gaat.

Het aandeel van kapitaal neemt verder toe



Bron: NBB, 2023.

Belgische loonkosten worden overschat

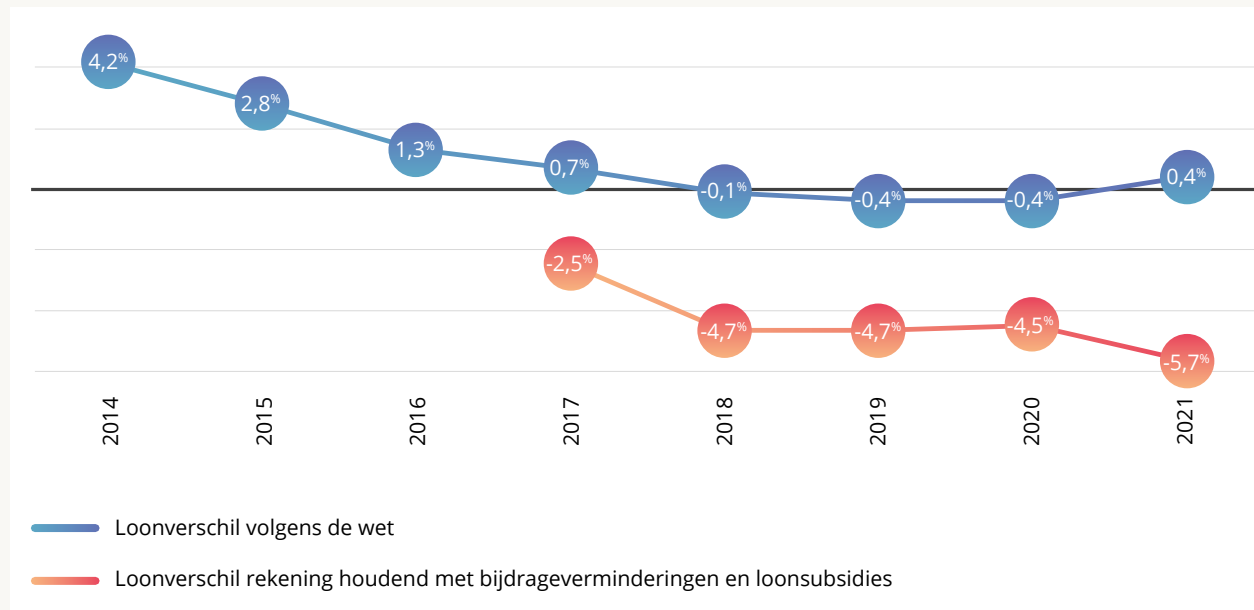
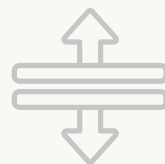
De evolutie van de lonen van Belgische werknemers wordt bepaald door de wet op de loonmarge, de wet van '96 (hervormd in 2017 door de regering-Michel-De Wever), die stelt dat lonen in België niet sneller mogen stijgen dan in de buurlanden sinds 1996. Daarom wordt jaarlijks het loonkostverschil berekend door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Met de berekening van dat verschil wordt echter geknoeid. De wet neemt allerlei cadeaus aan werkgevers (patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies) niet mee in de berekening.

Zo lijken de Belgische lonen sneller te stijgen dan ze in werkelijkheid doen. Zo zouden volgens de wet in 2021 de Belgische lonen sinds 1996 nog 0,4% te snel zijn gestegen in vergelijking met de buurlanden, maar als de cadeaus worden meegerekend, blijkt het tegendeel: de lonen stegen in België 5,7% trager dan in de buurlanden.



Loonverschil sinds '96 - te nuanceren

Loonverschil tussen België en de drie buurlanden, sinds 1996, in %





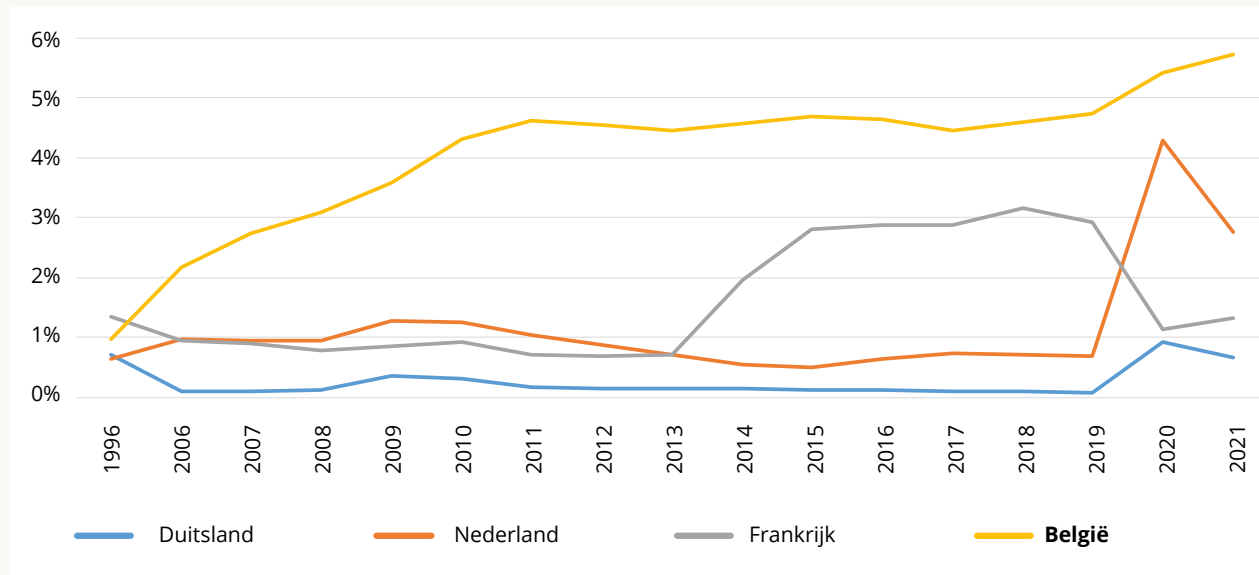
De loonsubsidies namen de afgelopen jaren gigantisch toe. In België worden de loonkosten verlaagd door allerlei subsidies: voor nachtwerk, overuren, ploegenarbeid, R&D ... Dit wordt allemaal gesubsidieerd. In 2020 bedroegen deze loonsubsidies meer dan 9 miljard euro. De loonsubsidies zijn de zwaarste economische steun die in België wordt gegeven. In de buurlanden bestaan ze amper, zoals de volgende grafiek meegeeft. Zo wordt het loonkostenverschil (de 'loonhandicap') tussen België en de buurlanden zwaar overschat (zie grafiek hiervoor).

Een studie van de NBB uit 2021* over de overheidsuitgaven bevestigde dat de uitgaven voor economische zaken de op één na grootste uitgavenpost vormen (na sociale bescherming). Binnen deze uitgaven vormen loonsubsidies voor bedrijven, zoals vrijstellingen van bedrijfsvoorheffing en het stelsel van dienstencheques, het leeuwendeel van de overheidsuitgaven.

* <https://www.nbb.be/nl/artikels/welke-overheidsuitgaven-belgie-zijn-hoog-een-vergelijking-met-de-buurlanden>



Loonsubsidies in % van de totale loonmassa

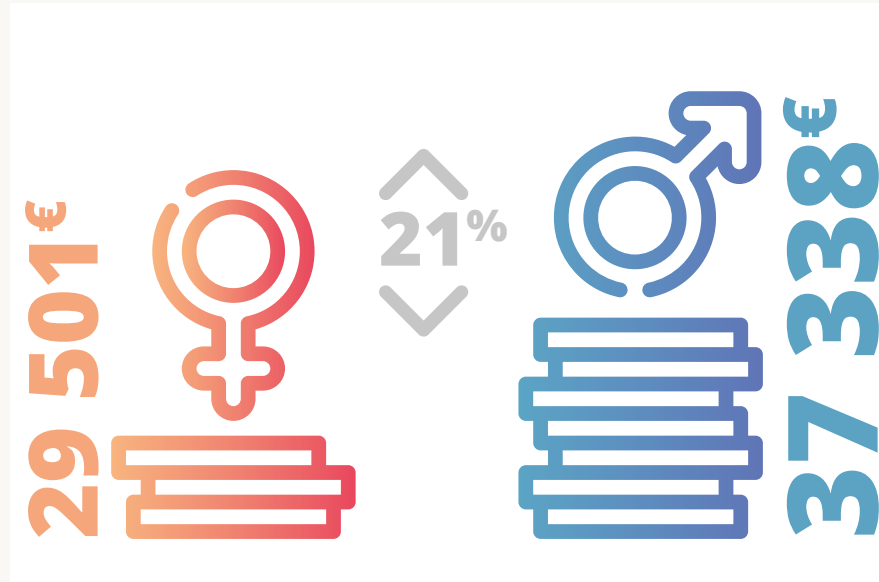


Bron: CRB, rapport loonkosten, 2022.

Loonkloof v/m: status quo

De loonkloof tussen mannen en vrouwen stagneert al enkele jaren op 21%. Deze indicator verwijst naar het verschil tussen het gemiddelde bruto jaarsalaris van mannen en dat van vrouwen, rekening houdend met de realiteit van de arbeidsmarkt (deeltijds werk, glazen plafond, vrouwelijke sectoren met veel lage lonen, discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap, enzovoort).

Gemiddeld bruto jaarloon
niet gecorrigeerd voor werktijd (alle sectoren)



Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, verslag 2023.

Eisen



De vrijheid van onderhandelen moet worden hersteld. De wet op de loonmarge, de wet van '96, moet grondig worden hervormd zodat de sociale partners op interprofessioneel niveau een marge kunnen vastleggen die indicatief is voor de loononderhandelingen op sector- en bedrijfsniveau. De berekening van deze indicatieve marge moet worden aangepast aan de economische realiteit. Deze marge komt bovenop de automatische indexering en de baremieke verhogingen die gegarandeerd moeten worden.

De toekenning van bestaande alternatieve verloningsvormen moeten worden beperkt, en er dient een moratorium te komen op nieuwe alternatieve verloningsvormen. We willen dat bestaande loonvoordelen (zoals aandelenopties) steeds bijdragen aan de sociale zekerheid. We eisen gelijk loon voor gelijkwaardig werk v/m via loontransparantie in elk bedrijf (omzetting Europese Richtlijn).

2 | Werkbaar werk en kwalitatieve loopbanen

Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers gaat achteruit

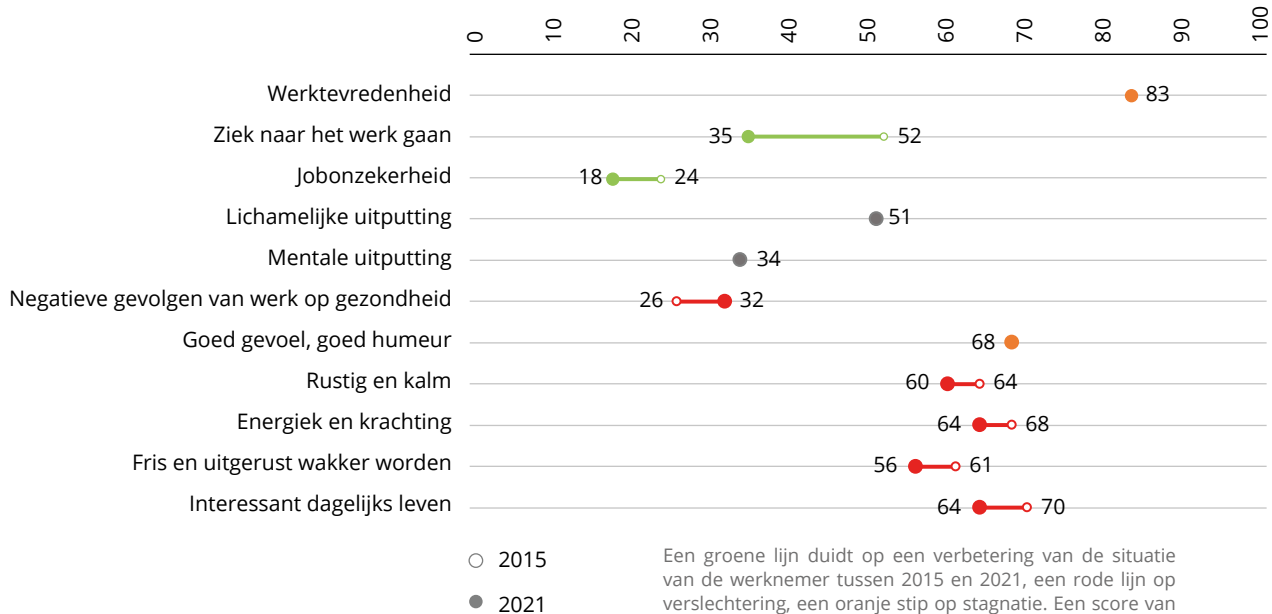


De werktevredenheid is in België redelijk hoog volgens onderzoek van het HIVA. De druk en ongemakken die met werk gepaard gaan, zitten echter in de lift. Meer dan de helft van de ondervraagde werknemers kampt met fysieke uitputting. Vier op tien werknemers voelen zich gestresseerd door het werk. Het moet dan ook niet verbazen dat arbeidsongeschiktheid, zoals door artsen vastgesteld, jaar na jaar in stijgende lijn gaat.

Sterker nog, volgens de laatste Eurofound-enquête (2022) over de kwaliteit van werk in ons land, hebben psychosociale risico's en aandoeningen aan spieren en gewrichten een toenemende negatieve impact op werknemers.

Psychologische welzijn en gezondheid van werknemers

in 2015 en in 2021, score tussen 0 en 100



Bron: Hiva, 2021.

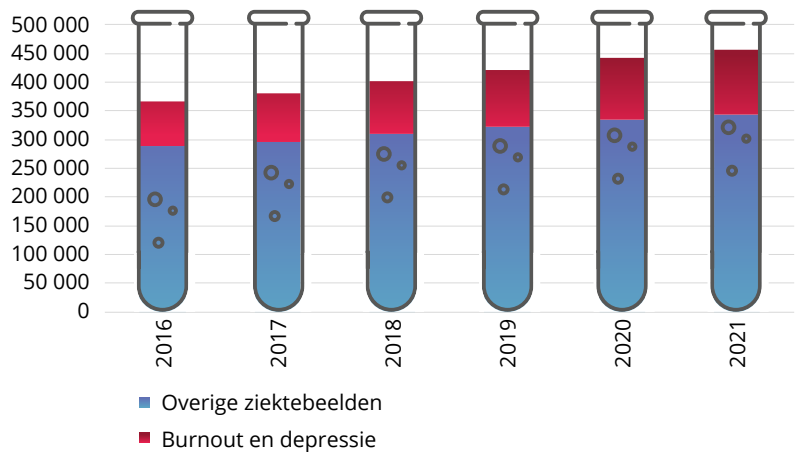
Steeds meer werknemers vallen uit

Momenteel zijn bijna een half miljoen Belgen langer dan een jaar arbeidsongeschikt (invaliditeit). Het aandeel van mentale ziektebeelden (burnout en depressie) werd de laatste jaren steeds groter. Waren mentale problemen in 2016 goed voor iets meer dan een kwart van het totale ziektebeeld, is dat in 2021 al bijna één derde (laatste beschikbare cijfers).



Arbeidsongeschiktheid

(langer dan één jaar) 2016-2021

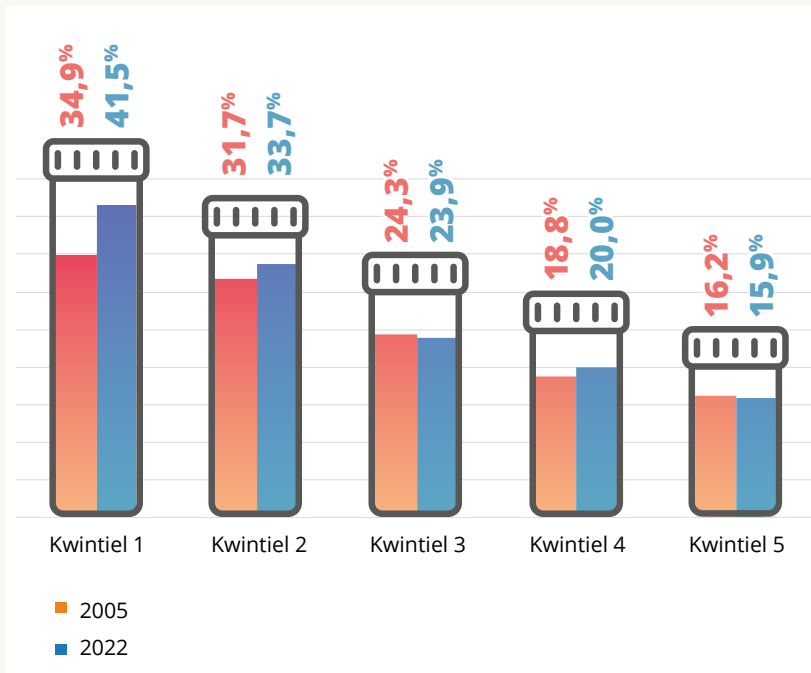


Bron: RIZIV, 2023.



Langdurige arbeidsongeschiktheid naar inkomen

Langdurige arbeidsongeschiktheid is niet gelijk verdeeld over de samenleving. Er bestaat zowel op vlak van inkomen als gender een belangrijke ongelijkheid. Werknemers uit de 20% laagste inkomens (kwintiel 1) hebben bijna drie maal zoveel kans om uit te vallen als werknemers uit de 20% hoogste inkomensklasse (kwintiel 5). Opvallend is dat de afgelopen vijftien jaar dat risico voor de laagste inkomens toenam, terwijl het voor de hoogste inkomens lichtjes daalde.



Bron: indicators.be, Federaal Planbureau, 2023.

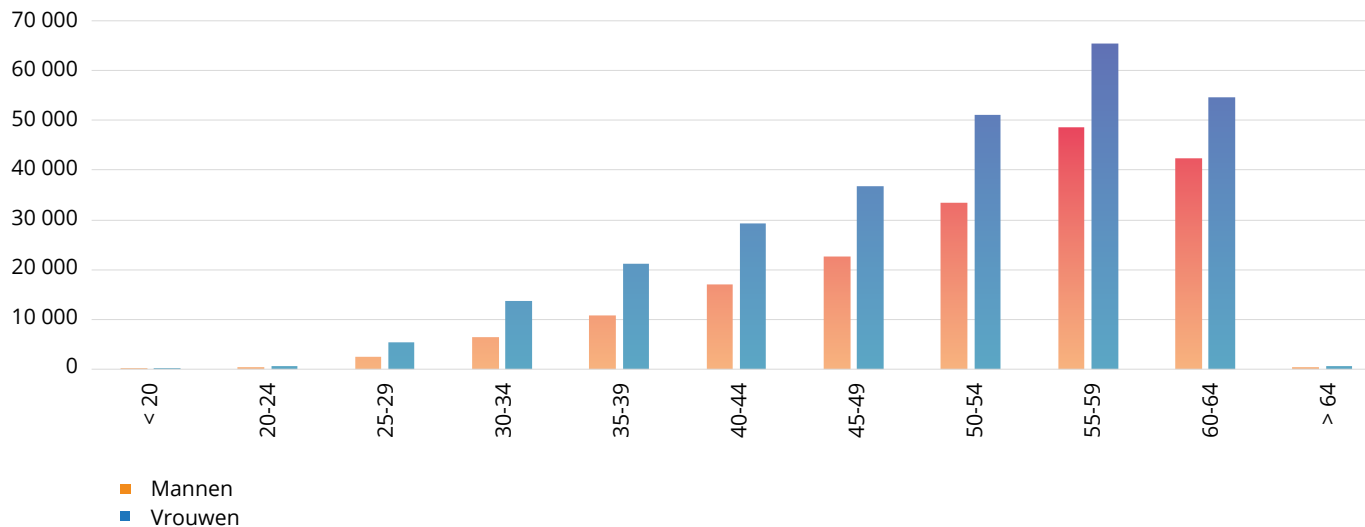


Dan is er het opmerkelijke genderverschil. Bij jongere generaties (jonger dan 35 jaar) ligt de arbeidsongeschiktheid meer dan dubbel zo hoog bij vrouwen dan bij mannen. Die ongelijkheid zet zich door tijdens de carrière. Op latere leeftijd vlakkt het verschil enigszins af, maar blijft het wel bestaan. Globaal gezien gaat het in 60% van de arbeidsongeschiktheid om vrouwen. Volgens het RIZIV is de toename van de arbeidsongeschiktheid te wijten aan de toenemende vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt, toenemende werkdruk en de hogere pensioenleeftijd. Meer vrouwen dan mannen hebben een baan als huishoudhulp, winkelbediende, medewerker in de zorg ... jobs die vaak leiden tot spier- en skeletaandoeningen, één van de belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid. Een groter deel van de vrouwen heeft daarenboven ook een 'dubbele dagtaak' met huishoudelijke taken, zorg voor kinderen en afhankelijke personen, enzovoort, naast hun werk buitenshuis.

De daling in de leeftijdsgroep 60-64 jaar is te wijten aan het feit dat minder mensen in deze leeftijdsgroep nog actief zijn op de arbeidsmarkt (SWT, vervroegd pensioen ...). De aanzienlijke daling van de arbeidsongeschiktheid van werknemers ouder dan 65 wordt verklaard door het 'healthy workers effect*'. Zijn werknemers van 65 jaar en ouder nog aan de slag, dan zijn het net diegenen die nog gezond genoeg zijn om te werken en ook werkbaar werk hebben.

* Gezonde werknemers-effect.

Genderongelijkheid in arbeidsongeschiktheid per leeftijdsgroep



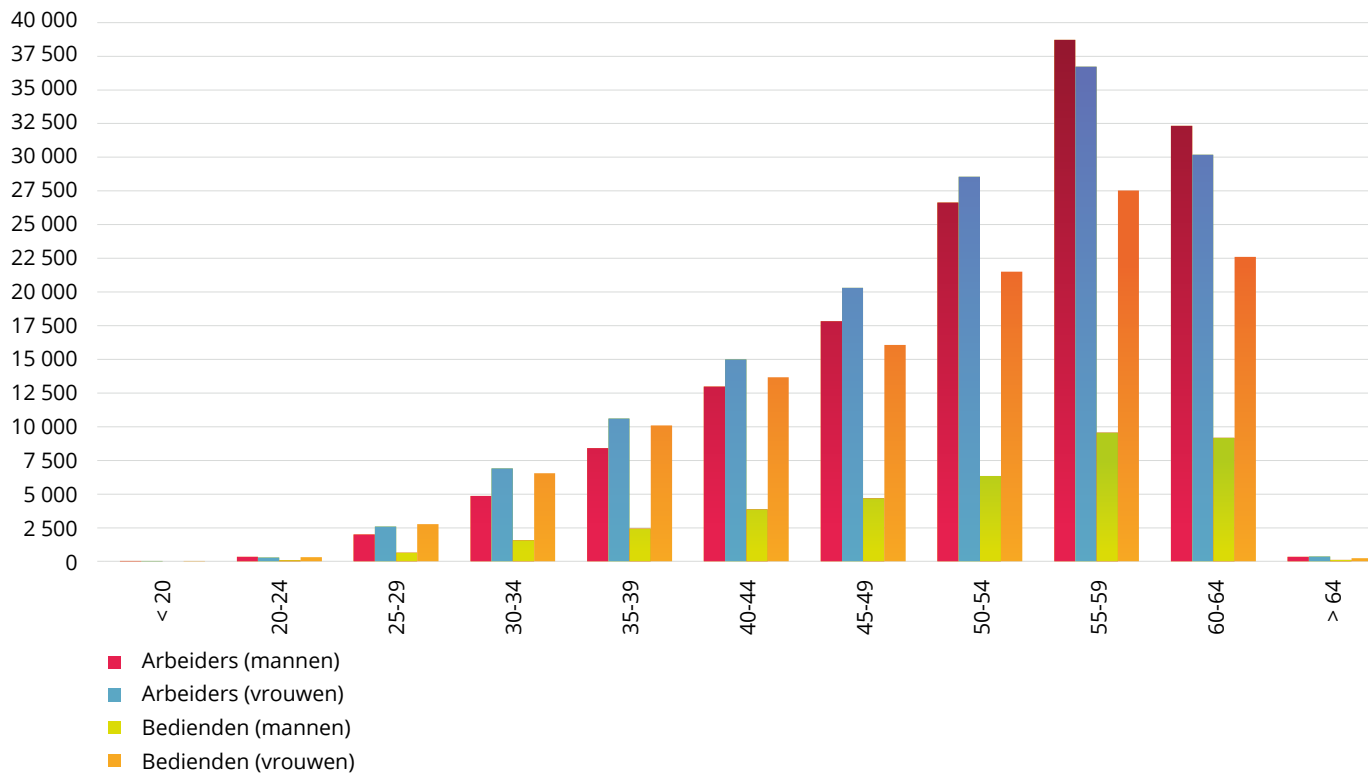
Bron: RIZIV, 2023.



Verschillen in statuut en tewerkstellingsvoorwaarden hebben een impact op het aantal werknemers in arbeidsongeschiktheid. Zo zijn (oudere) arbeiders oververtegenwoordigd in de arbeidsongeschiktheidscijfers. De cijfers liggen evenwel ook opvallend hoog bij vrouwelijke bedienden.

Aantal werknemers en werklozen in invaliditeit

per leeftijdsgroep, per statuut en per geslacht (2021)

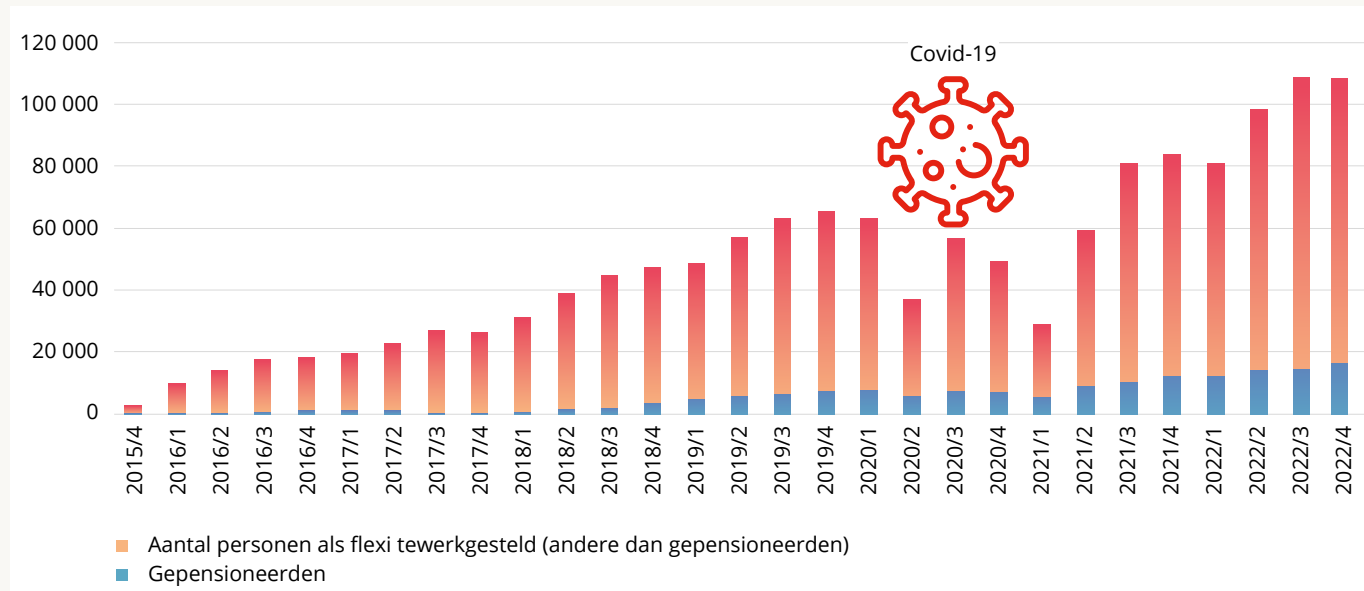


Bron: RIZIV, 2022.

Flexibeler maakt kwetsbaarder

Uit alle onderzoeken blijkt dat flexibiliteit een belangrijke stressfactor is. Steeds meer werknemers combineren verschillende jobs om rond te komen. Een flexi-job wordt vaak voorgesteld als een 'extra' inkomen, maar is vaak gewoon een noodzaak om de eindjes aan mekaar te knopen. Vanaf het eerste kwartaal van 2018 kunnen gepensioneerden ook als flexi-jobber aan de slag. Hun aantal neemt voortdurend toe.

Ontspoorde toename flexi-jobbers



Bron: RSZ, 2023.

Eisen



Een einde aan de concurrentie tussen verschillende soorten arbeidscontracten (flexi-jobs, studenten, interim ...), waardoor werkgevers minder bijdragen betalen ten koste van de sociale zekerheid.

Alle werknemers moeten een volwaardig werknemersstatuut hebben. Wettelijke garanties over arbeidstijd moeten gelden voor alle werknemers, ook voor degenen die telewerken. Stages en studentenwerk moeten via sociaal overleg op sectoraal niveau geregeld worden. Er moet een einde komen aan onvrijwillig deeltijds werk en flexi-jobs die vaste contracten verdringen.

Stop met het aanmoedigen van overwerk en maak in plaats daarvan werk van collectieve arbeidsduurvermindering.

Belastend werk moet preventief worden aangepakt.

Langdurig zieken moeten begeleiding krijgen. Herintegratie naar werk moet vrijwillig blijven en in geen geval aanleiding geven tot sancties.

Bedrijven moeten de principes van waardig werk respecteren in hun hele toeleveringsketen (zorgplicht). Sociale clausules in handelsovereenkomsten moeten garanderen dat de IAO-normen worden nageleefd.

3 | Een sterke sociale zekerheid



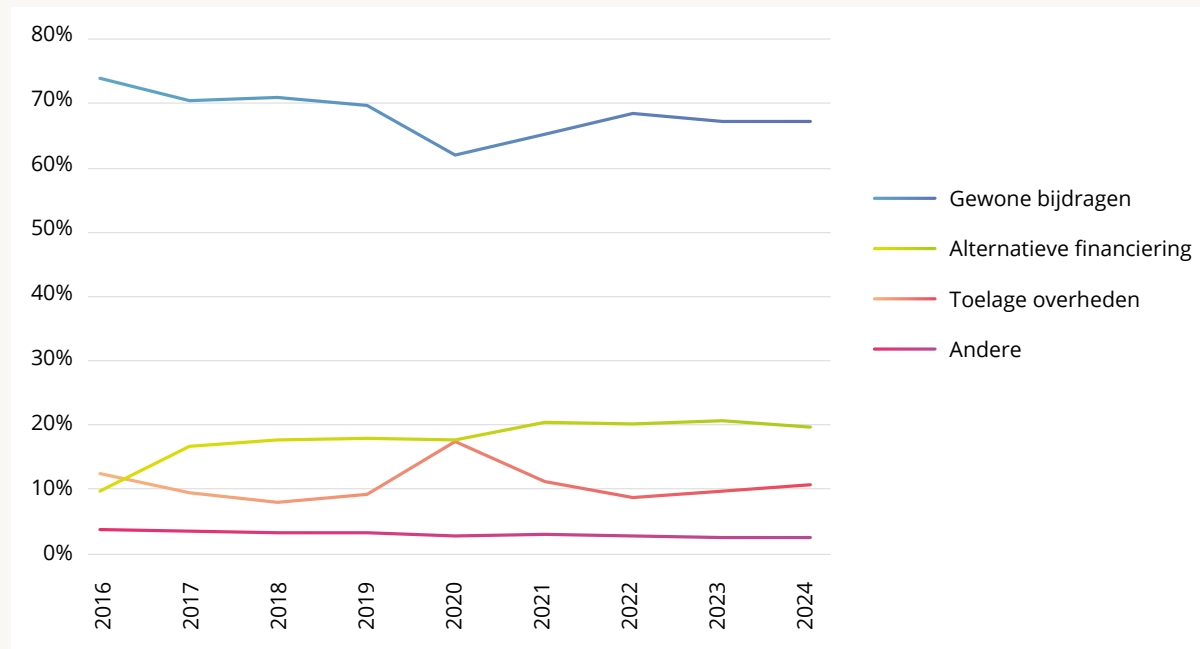
Versterking van de financiering van de sociale zekerheid

Onze sociale zekerheid kampt al jaren met een onderfinanciering. Om alle noden te ledigen, is steeds vaker alternatieve financiering nodig die vanuit de algemene middelen komt. Waar in oorsprong de sociale zekerheid een vrij sluitend systeem was, zien we de afgelopen 25 jaar twee verschuivingen die de financiering fundamenteel ondergraven: de werkgeversbijdrage daalt gestaag (van +/-35% naar 25% met de taxshift). Dat kost in 2023 zo'n 4 miljard. Bovendien worden steeds meer uitzonderingen toegekend op de werkgeversbijdragen.

Wat theoretisch betaald zou moeten worden en wat effectief betaald wordt, loopt dus steeds verder uiteen. Zo dalen de inkomsten van onze sociale zekerheid steeds verder.

Waar dertig jaar geleden slechts 6% van het budget van de sociale zekerheid moest worden bijgesteld met alternatieve financiering bedraagt die alternatieve financiering momenteel meer dan 20%. Middelen die de overheid dus niet op andere domeinen kan inzetten.

Financiering van de sociale zekerheid



Bron: FOD Sociale Zekerheid, 2023.

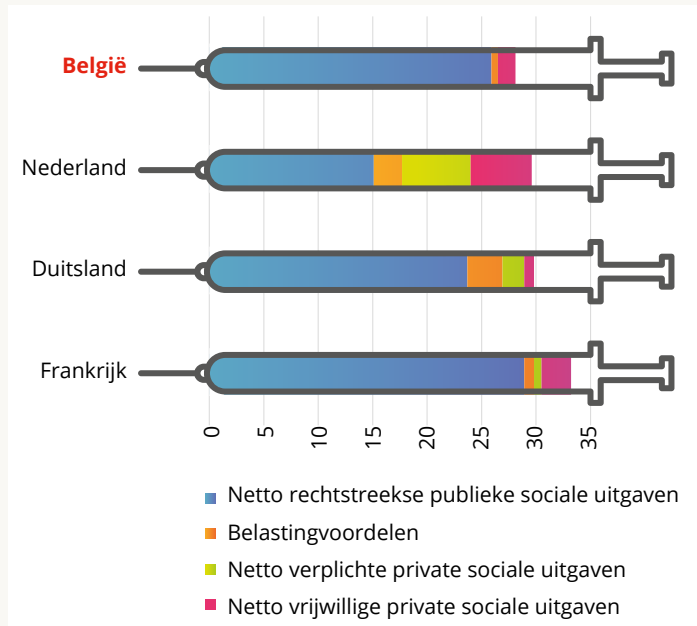


Om een correct beeld te krijgen van de kosten van sociaal beleid in ons land en objectief te kunnen vergelijken met onze buurlanden, moeten we de totale Belgische sociale uitgaven, directe publieke én private, in acht nemen. Doorgaans kijkt men enkel naar de directe overheidsuitgaven, waardoor landen als België met een systeem van solidariteit, in een slecht daglicht komen te staan. Met name in vergelijking met landen als bijvoorbeeld Nederland met een hoog aandeel van verplichte private verzekeringsuitgaven.

We maken deel uit van de groep van landen met hoge sociale uitgaven. Toch laat onderstaande grafiek zien dat onze buurlanden méér uitgeven aan sociaal beleid indien alle, dus ook de private, sociale uitgaven worden meegerekend. Vooral in Nederland wordt veel uitgegeven aan verplichte particuliere verzekeringen.

Totale sociale uitgaven naar type financiering

Omvang (in procent bbp) van de sociale uitgaven per type financiering



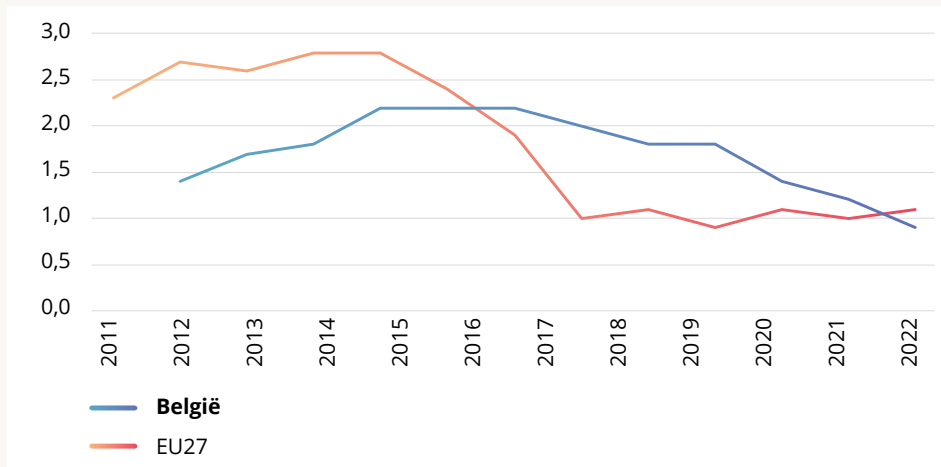
Bron: Matthias Somers (2023), 'De Belgische sociale uitgaven in vergelijking', Minerva Paper 2023/05. Brussel: Denktank Minerva.

Ongelijke toegang tot gezondheidszorg

In 2022 stelde 0,9% van de Belgische bevolking van 16 jaar of ouder de voorbije twaalf maanden om financiële redenen medische zorg uit of af. Het EU 27-gemiddelde bedraagt 1,1%. De situatie is verbeterd, onder meer dankzij de stijging van de groeinorm* voor gezondheidszorg, waardoor positieve maatregelen konden worden genomen.

* Om het hoofd te bieden aan de vergrijzing van de bevolking moet het budget voor terugbetaling van gezondheidszorg elk jaar worden verhoogd. De federale regering heeft daarom een jaarlijkse groei-doelstelling vastgelegd voor dit budget. Elk jaar wordt het budget eerst geïndexeerd en vervolgens verhoogd met de norm die door de wet is vastgelegd. De kosten voor gezondheidszorg moeten binnen deze envelop blijven.

Uitstel of afstel van gezondheidszorg om financiële redenen (in % van de bevolking van 16 jaar en ouder)

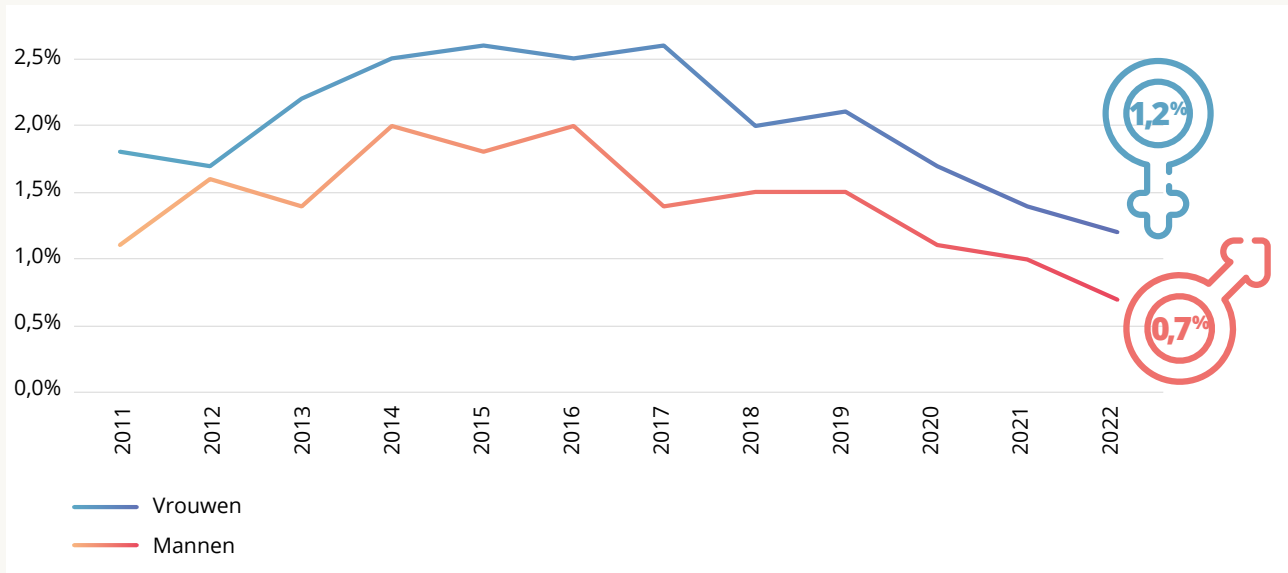


Bron: Eurostat, 2023.

Een meer gedetailleerde analyse laat zien dat het vooral vrouwen zijn die geconfronteerd worden met uitstel of afstel van hun zorgvraag.

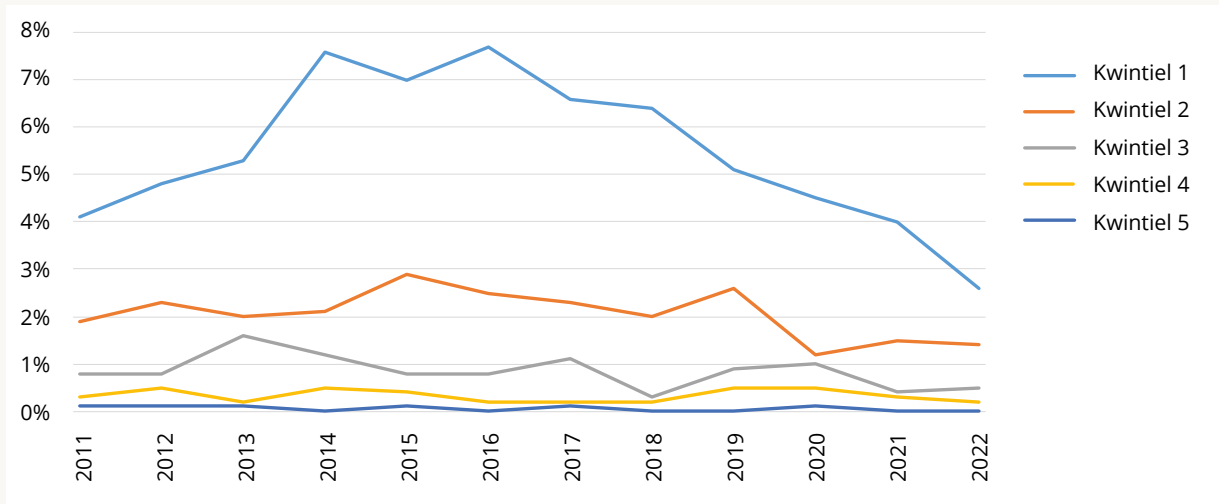


Uitstel of afstel van gezondheidszorg om financiële redenen, volgens geslacht



Als we deze indicator vergelijken volgens inkomen, zien we dat deze situatie vooral voor de middenklasse (2de en 3de kwintiel) niet is verbeterd. Voor het laagste inkomenskwintiel is de toegang tot gezondheidszorg sinds 2016 verbeterd. Deze verbetering is toe te schrijven aan een combinatie van factoren, waaronder de uitrol van de derdebetalersregeling voor de meest kwetsbaren (verhoogde tegemoetkoming) in 2015 en, sinds 2022, de uitrol van de derdebetalersregeling ongeacht het statuut van de patiënt (een maatregel gesteund door de socialistische partijen in de regering).

Uitstel of afstel van gezondheidszorg om financiële redenen, volgens inkomen



Bron: Eurostat, 2023.

Eisen



De sociale zekerheid moet federaal blijven en steeds worden beheerd door de vakbonden en werkgevers (paritair).

Wat de gezondheidszorg betreft, moeten we:

- deze behouden binnen de federale sociale zekerheid;
- een betere samenwerking tussen de verschillende overheidsniveaus aanmoedigen;
- ervoor zorgen dat de patiënt een centrale rol speelt in het hele zorgproces;
- de toegang tot de gezondheidszorg verbeteren en ongelijkheden wegwerken.

De financiering van de sociale zekerheid moet verstrekt worden, met name door:

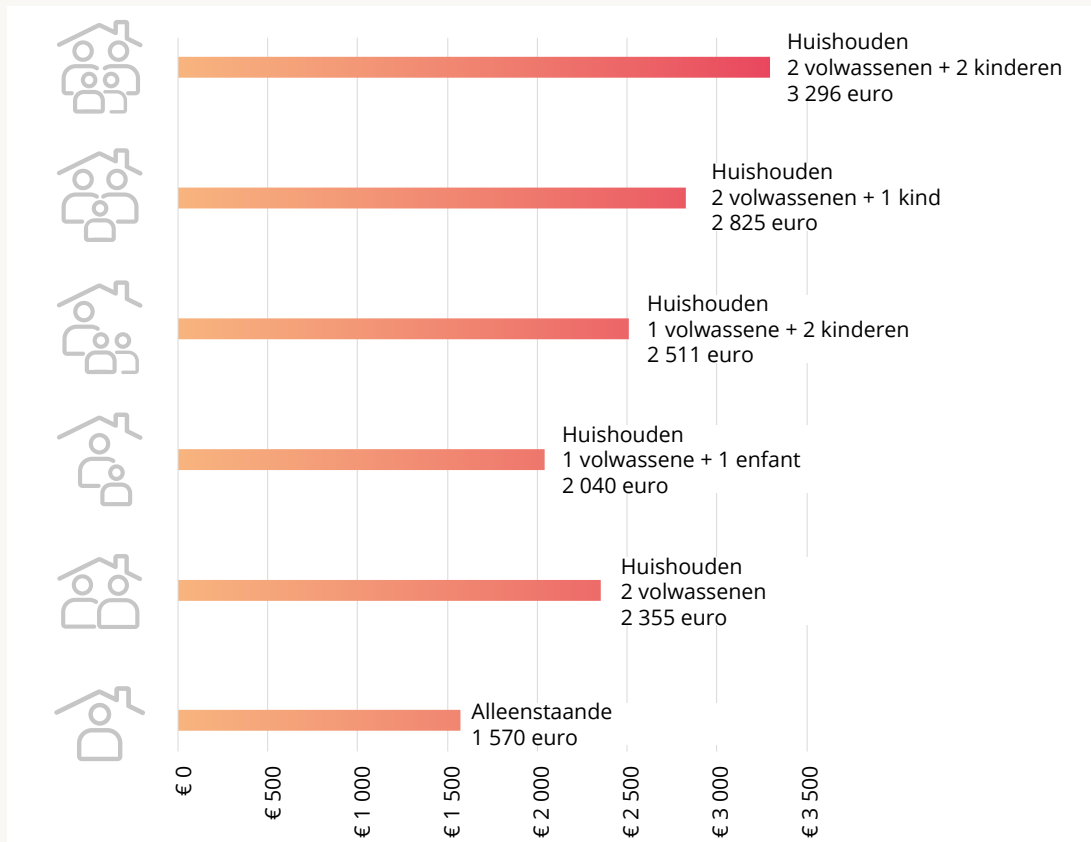
- het afschaffen van verlagingen van werkgeversbijdragen, waarvan niet bewezen is dat ze bijdragen aan jobcreatie;
- een 'vergrijzingsdotatie';
- een progressieve algemene sociale bijdrage op alle vormen van inkomen.

4 | Beter bescherming tegen armoede

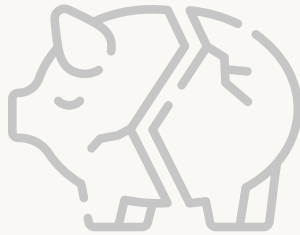


In 2023 lag de armoedegrens voor een alleenstaande op 1 570 euro bruto per maand. Voor een huishouden met twee kinderen was dit 3 296 euro bruto per maand.

Armoedegrens per type huishouden (bruto per maand)



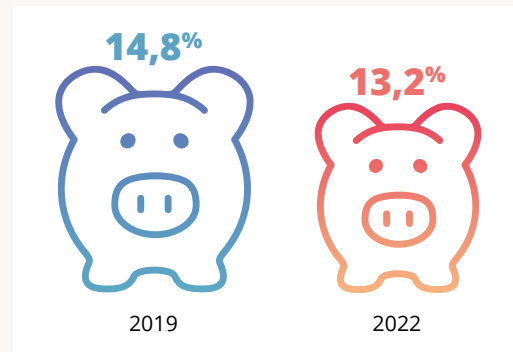
Bron: FOD Sociale Zekerheid, 2023.



Volgens de Statbel-enquête over inkomen en levensomstandigheden (SILC) van 2022 loopt 13,2% van de Belgen risico op inkomensarmoede. Dit betekent dat hun totaal beschikbaar inkomen onder de armoedegrens ligt, wat overeenkomt met 60% van het mediaan beschikbaar inkomen: dit bedroeg 1 366 euro voor alleenstaanden in 2021 (geïndexeerd bedraagt dit 1570 euro in 2023). Vergeleken met de periode vóór de covid-19-pandemie, d.w.z. 2019, is dit percentage wel gedaald van 14,8% naar 13,2%.

Bovendien geeft volgens het European Consumer Payment Report 2023 één op zes Belgische huishoudens elke maand meer uit dan ze verdienen. Gemiddeld staan deze Belgische gezinnen 239 euro per maand 'in het rood'.

Risico op inkomensarmoede in België



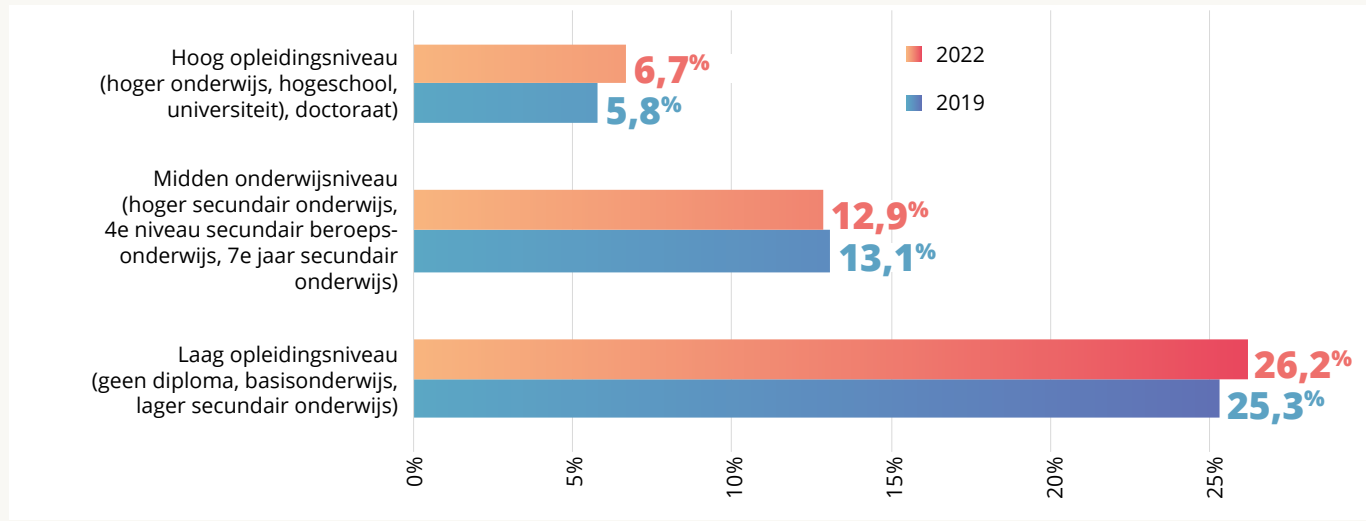
Bron: Statbel, 2023.

Armoederisico verkleint maar verbergt ongelijkheid

Uit de gegevens van Statbel blijkt ook het belang van het opleidingsniveau. Personen met een hoog opleidingsniveau zijn veel minder kwetsbaar: 6,7% van de mensen met een hoog opleidingsniveau loopt het risico op inkomensarmoede, tegenover 26,2% van de mensen met een laag opleidingsniveau (cijfers 2022). In 2019 liep 25,3% van de mensen met een laag opleidingsniveau hetzelfde risico. De situatie voor deze groep mensen ging erop achteruit.

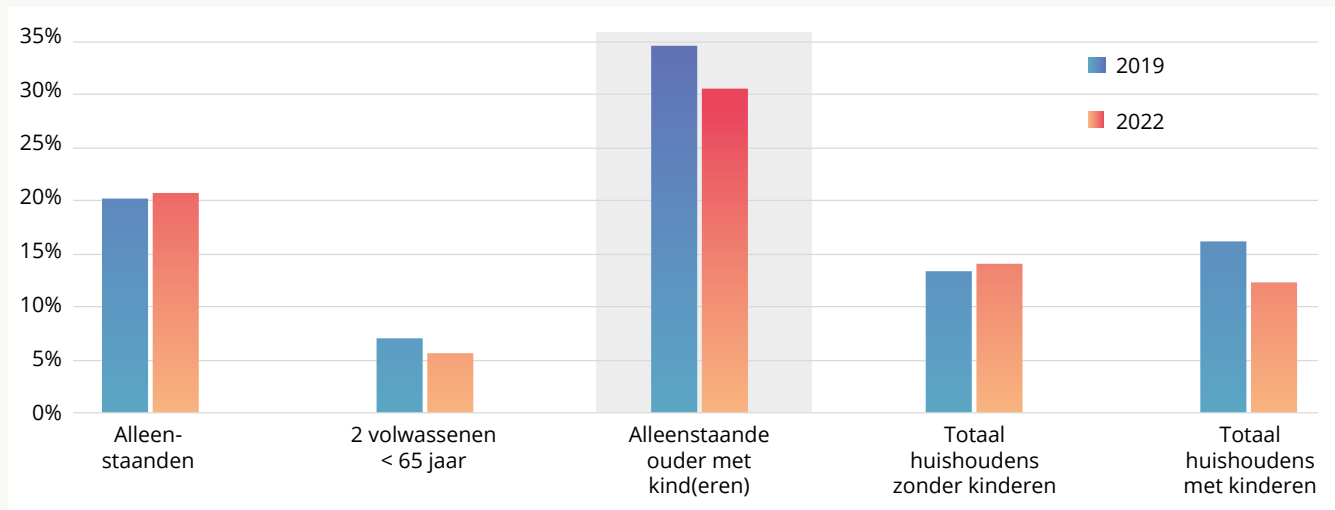


Risico op inkomensarmoede naar opleidingsniveau



Er zijn ook verschillen naargelang de samenstelling van huishoudens. Eenoudergezinnen lopen duidelijk het grootste risico. Hun armoederisico blijft hoog, ook al is het tussen 2019 en 2022 lichtjes verbeterd dankzij federale maatregelen zoals de verhoging van de sociale uitkeringen in het kader van de koppeling aan de welvaartstoename en de bijkomende OCMW-steun aan de gezinnen. We mogen niet vergeten dat hoewel de meerderheid van de eenoudergezinnen bestaat uit alleenstaande vrouwen met kinderen, deze situatie ook steeds meer mannen treft (via wisselende voorgedij in geval van scheiding).

Risico op inkomensarmoede naar type huishouden



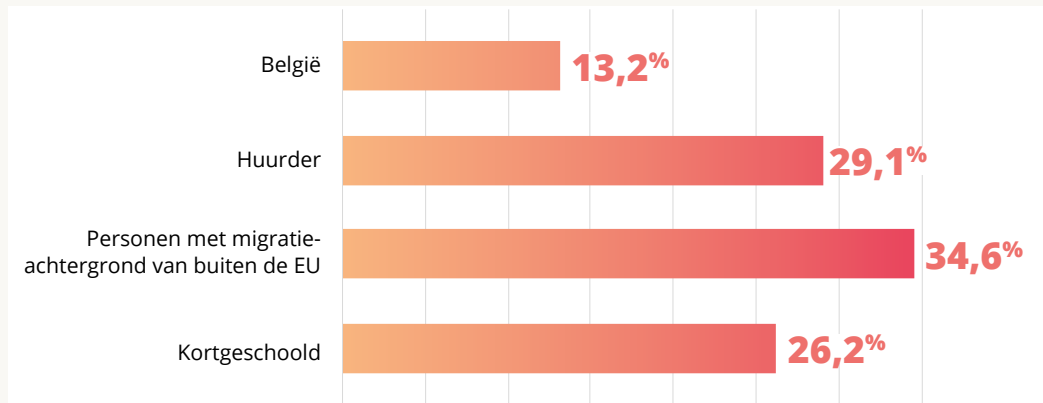
Bron: FOD Economie, 2023.

Armoederisicocijfer, een te nuanceren indicator

De officiële armoedecijfers wijzen op een verbetering van de situatie. Maar deze algemene cijfers houden verschillende realiteiten in voor bepaalde groepen die meer getroffen worden dan andere (huurders, niet-EU-migranten en laaggeschoolden). Mensen die op het terrein werken (zoals armoedeverenigingen) beamen dit.



Risico op inkomensarmoede, groter bij risicogroepen



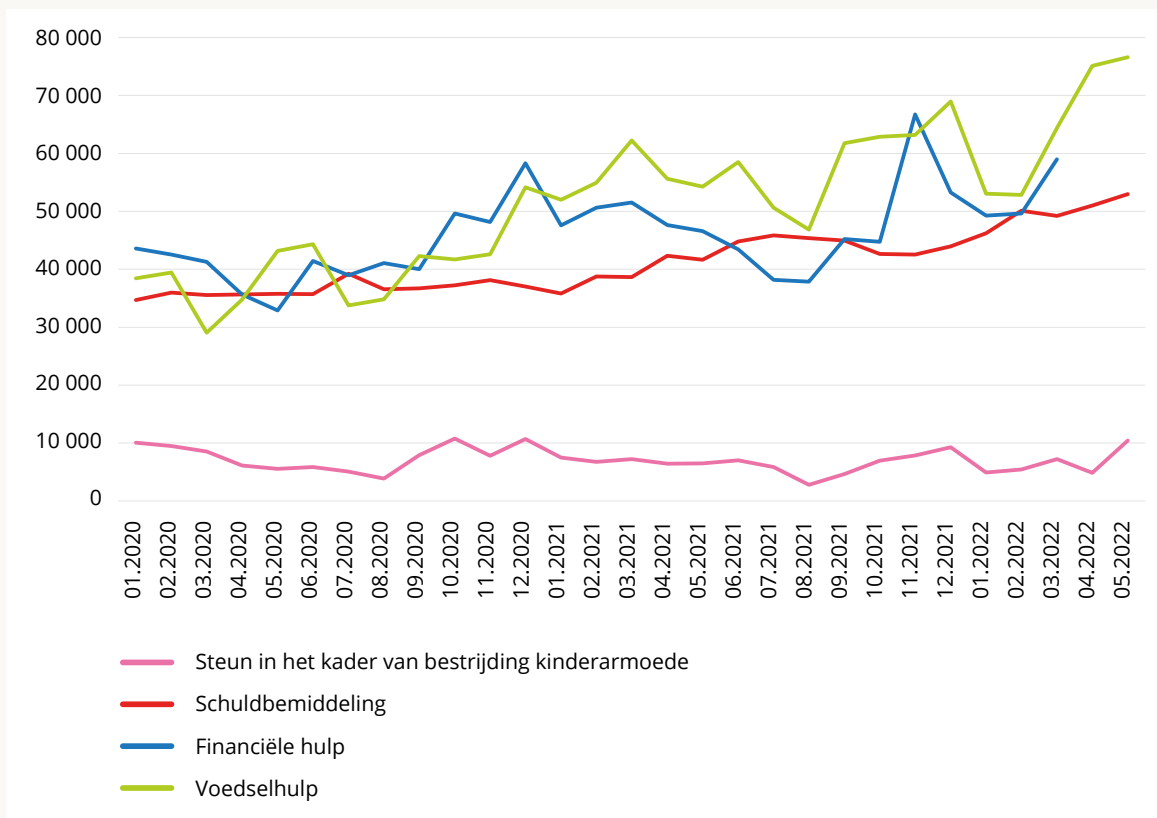
Bron: Statbel, 2023.

Wat de indicator 'armoederisico' betreft, moet worden opgemerkt dat deze alleen rekening houdt met het inkomen en niet met de uitgaven, terwijl bepaalde groepen hun uitgaven hebben zien stijgen (energiekosten, voedselkosten, huur ...). Dit wordt niet weergegeven.



Volgens gegevens van de OCMW's is de hulp voor schuldbemiddeling, die al sinds juli 2020 een algemene opwaartse trend vertoont, sinds begin 2021 sterk blijven stijgen. Dit komt doordat de financiële reserves van mensen uitgeput raken (door een daling van het inkomen en/of een stijging van de uitgaven tijdens de covid-pandemie), waardoor de schulden toenemen. Een andere mogelijke verklaring is de stijging van de schuld als gevolg van hogere energie- en huurprijzen.

Andere sociale steun



Bron: POD Maatschappelijke Integratie, OCMW-onderzoek, 2023.

Statuut van samenwonende afschaffen

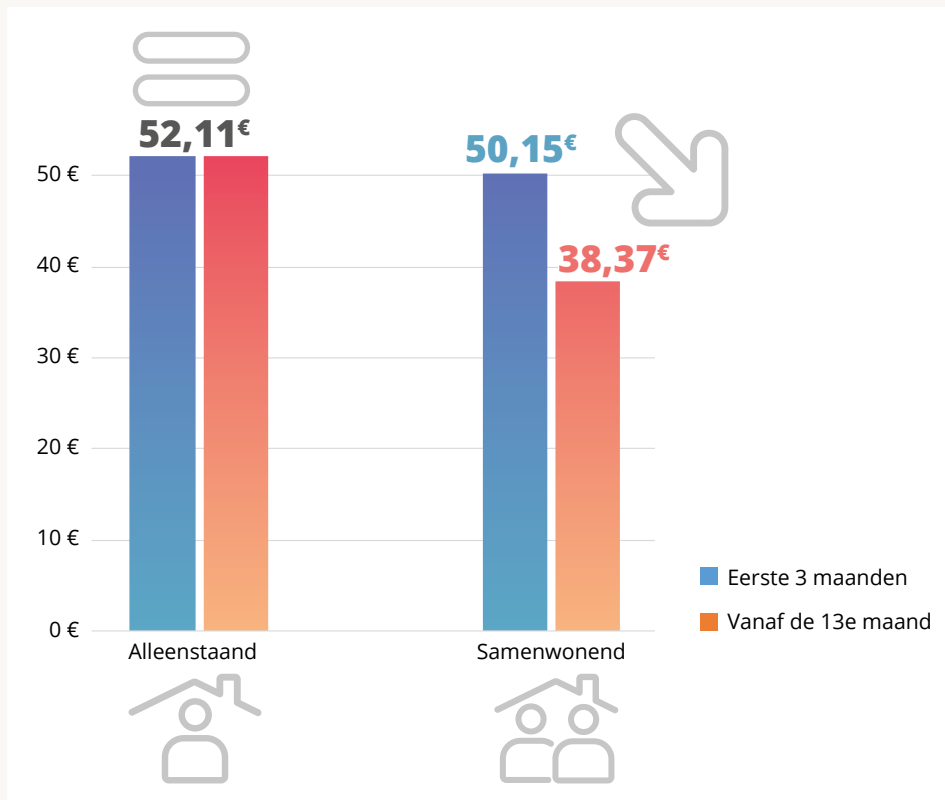
Het statuut van samenwonende werd in 1981 uitgevonden om budgettaire redenen. Het land maakte een economische crisis door en het aantal werklozen nam toe. De categorie 'niet gezinshoofd' werd opgesplitst in twee subcategorieën: alleenstaanden en samenwonenden (voornamelijk vrouwen). Dit statuut is bijzonder onrechtvaardig en kan ernstige financiële gevolgen hebben voor uitkeringsgerechtigden (zieken, gehandicapten, gepensioneerden, werklozen) die hun uitkeringen verminderd zien louter en alleen omdat ze onder hetzelfde dak wonen.



Concrete voorbeelden:

- ⤷ Een arbeidsongeschikte die als samenwonend wordt beschouwd en een minimumuitkering ontvangt, krijgt vanaf de 7de maand van arbeidsongeschiktheid 207,48 euro per maand minder dan een alleenstaande.
- ⤷ Voor werkloze samenwonenden wordt de minimumuitkering verlaagd van 50,15 euro per dag (van toepassing gedurende de eerste 3 maanden) tot 38,37 euro vanaf de 13de maand, terwijl de minimumuitkering die van toepassing is op alleenstaanden 52,11 euro blijft gedurende de volledige duur van hun uitkeringsrecht. Het verschil is dus 13,74 euro per dag, of 357,24 euro per maand. Op maandbasis zouden samenwonenden dus (vanaf de 13de maand) 997,62 euro ontvangen, wat de uitkering op 368,38 euro onder de armoedegrens voor een alleenstaande (1 366 euro) brengt!

Minimum werkloosheidsuitkering (in euro/dag)

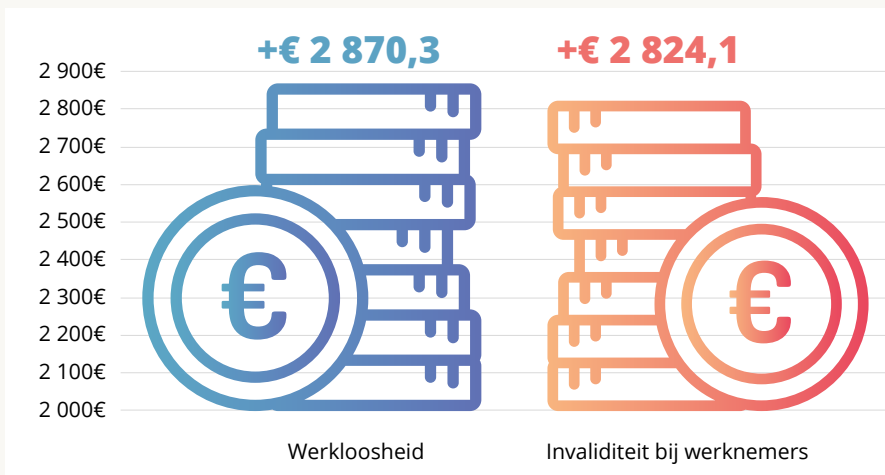


Bron: RVA, 2023.

In oktober 2023 evalueerde het Rekenhof de budgettaire impact van de gelijkschakeling van de uitkeringen voor samenwonenden met alle uitkeringen (sociale zekerheid en sociale bijstand) voor alleenstaanden. Volgens de cijfers van het Rekenhof zou de operatie 1,86 miljard euro kosten en 584 000 personen ten goede komen. Voor het ABVV zou de afschaffing van dit statuut een grote sociale vooruitgang betekenen. Het Rekenhof schat dat elke begunstigde gemiddeld 3 100 euro bruto per jaar meer zou ontvangen. Deze maatregel zou het meest ten goede komen aan de ontvangers van het leefloon en zou een positieve impact hebben op onze economie door de ondersteuning van de binnenlandse consumptie.

Extra bedrag per jaar als het statuut van samenwonende wordt ingetrokken (1)

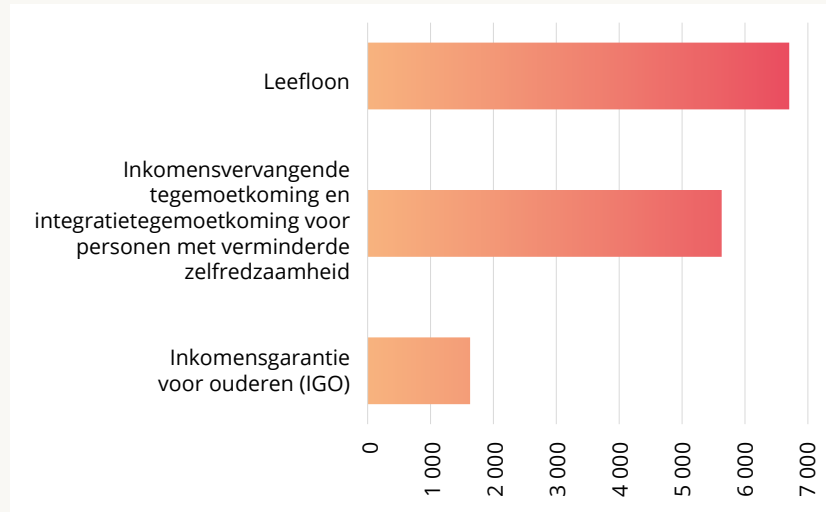
(gemiddeld jaarlijks bedrag per begunstigde)



Bron: Rekenhof, 2023.

Extra bedrag per jaar als het statuut van samenwonende wordt ingetrokken (2)

(gemiddeld jaarlijks bedrag per begunstigde)



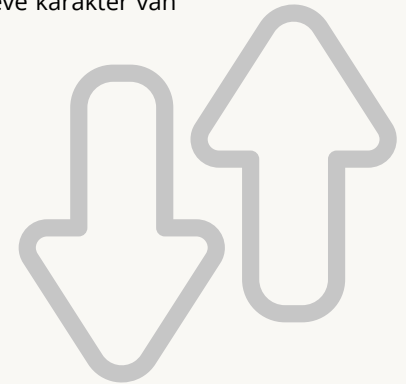
Bron: Rekenhof, 2023.



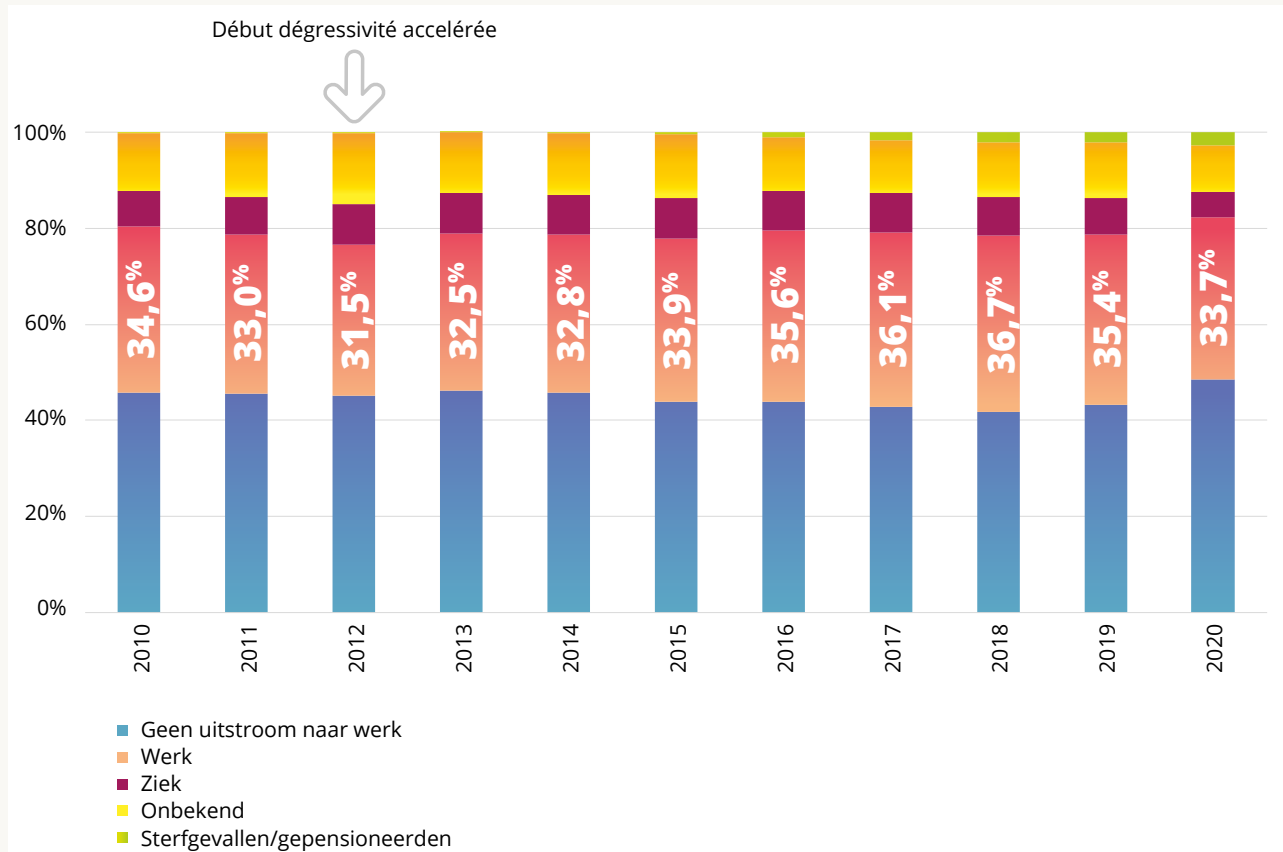
Ter vergelijking: de subsidies aan bedrijven bedragen meer dan 9 miljard euro per jaar. Deze maatregel vertegenwoordigt een fractie van dat bedrag en zou het dagelijks leven van een half miljoen mensen verbeteren.

Degressieve werkloosheidsuitkering = versnelde armoede

Degressieve werkloosheidsuitkeringen zijn niet effectief. Ze zijn vooral synoniem voor versnelde armoede. In 2022, tien jaar na de invoering van de versnelde degressiviteit, voerde de RVA een evaluatie uit. De conclusie luidde dat “er geen bewijs is van de kwantitatieve impact van de hervorming op de overgang naar werk”. Met andere woorden, versnelde degressiviteit heeft werklozen geen job opgeleverd. Als mensen de arbeidsmarkt hebben betreden, is dat te danken aan de verbeterde economische context. Bovendien merkt de RVA op dat de uitstroom uit werkloosheid nauw verbonden is met een seizoenseffect (gekoppeld aan de vraag naar arbeid) en niet samengaat met de degressieve fases van de uitkeringen. Enkele maanden eerder bleek uit een studie van de OESO dat er geen correlatie bestaat tussen het degressieve karakter van werkloosheidsuitkeringen en een terugkeer naar de arbeidsmarkt.



Evolutie van uitstroom naar werk tussen 2010 en 2020



Bron: RVA, 2022.



Knelpuntberoepen: een genuanceerd debat

Parallel met dit debat beweren sommigen dat een verhoogde degressiviteit een oplossing is voor het probleem van beroepen waarvoor aanwervingsmoeilijkheden bestaan. Verschillende analyses (ULB-DULBEA, het Rekenhof, VDAB en FOREM) werpen een interessant licht op dit probleem dat vele oorzaken kent.

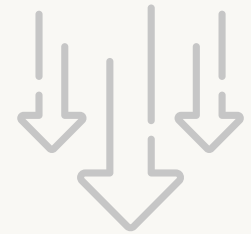
Zonder te ontkennen dat sommige werkgevers het moeilijk hebben om personeel aan te werven, tonen verschillende studies van FOREM en VDAB aan dat de arbeidsvoorwaarden (soort contract, arbeidsregeling, loon, statuut, werkuren, moeilijkheden om werk en privéleven te combineren, afstand tot de werkplaats, zwaarte, werkomgeving ...) een bepalende factor zijn voor het bestaan van spanningen op de arbeidsmarkt of zelfs tekorten. Deze studies benadrukken ook de wanverhouding tussen de eisen van werkgevers (in termen van ervaring, talenkennis, bezit van een rijbewijs of voertuig) en de arbeidsvoorwaarden.

Sommige studierichtingen in het onderwijs trekken te weinig jongeren aan door een gebrekkig imago van de job of de sector. Daar komt nog bij dat sommige sectoren niet tijdig anticiperen op veranderingen ten gevolge van transities (klimaat, digitalisering ...).

Deze resultaten bevestigen dat de verhoogde degressiviteit om werknemers naar knelpuntberoepen te begeleiden, niet werkt. Dergelijk beleid leidt tot meer uitsluiting, armoede en ongelijkheid. We moeten een kwalitatief hoogstaand werkgelegenheids-, opleidings- en begeleidingsbeleid ontwikkelen dat niet repressief is maar gebaseerd op vertrouwen.



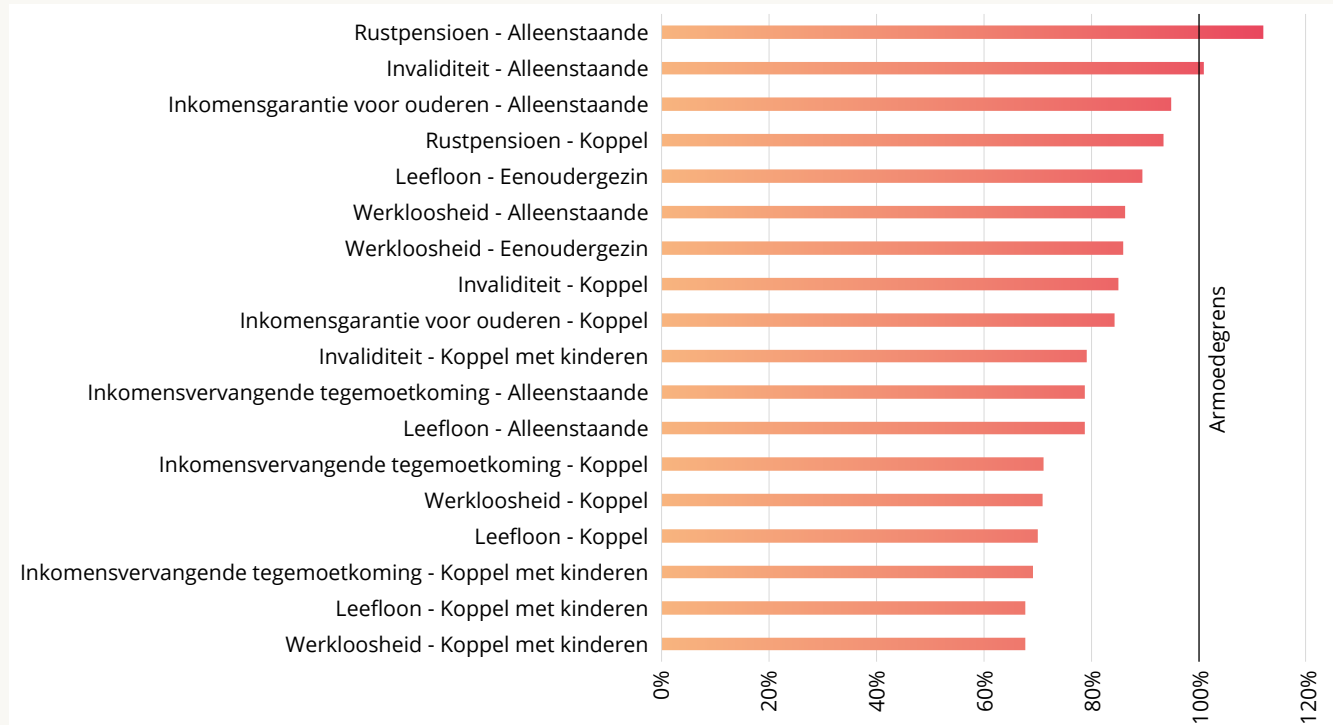
Bijna alle sociale minimumuitkeringen onder de armoedegrens



Maar liefst 90% van de sociale minima ligt al lange tijd onder de armoedegrens. De weigering van de werkgevers om dit te verbeteren is aanstootgevend. De afstand tot de armoedegrens zou nog veel groter zijn indien de uitkeringen niet waren aangepast aan de welvaartstoename*. Voor het ABVV moeten de sociale uitkeringen niet alleen een verzekering zijn tegen inkomensverlies omwille van ziekte, werkloosheid, ouderdom ... maar ze moeten bovenal beschermen tegen armoede. Daarom is het fundamenteel dat de sociale minima worden opgetrokken tot boven de armoedegrens. De strijd tegen armoede moet een absolute prioriteit zijn. Daarom moet het statuut van samenwonende worden afgeschaft.

* Aanpassing aan de welvaartstoename betekent het tweejaarlijks optrekken van de uitkeringen bovenop de indexaties om de kloof tussen lonen en uitkeringen niet te vergroten. Dit gebeurt na een akkoord tussen de sociale partners.

Sociale minima uitgedrukt als percentage van de armoedegrens



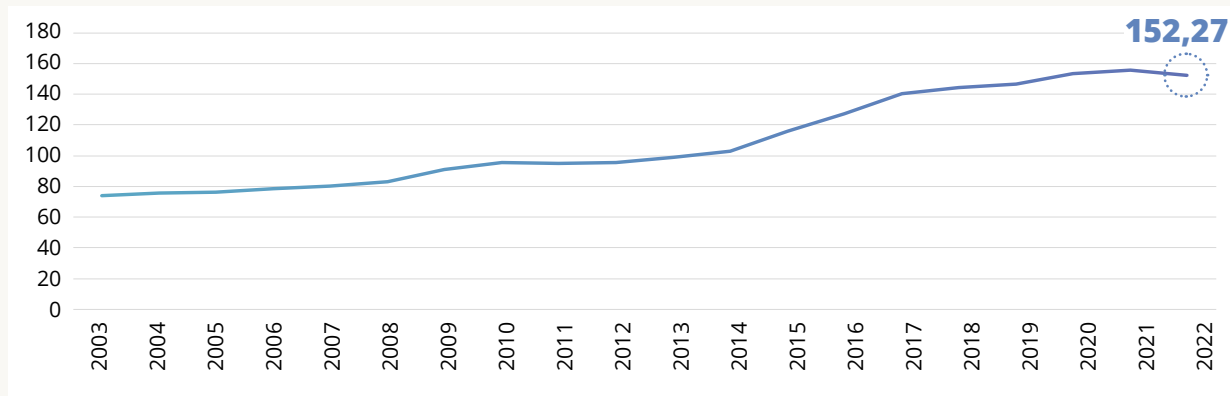
Bron: FOD Sociale Zekerheid, 2023.

Leefloon, laatste vangnet

In 2022 ontvingen maandelijks gemiddeld 152 275 personen een leefloon in België. Op lange termijn bekeken, stijgt dit cijfer gestaag. Sinds 2021 is er een lichte daling, waarschijnlijk als gevolg van het economische herstel na de crisis. Bovendien is ook duidelijk dat de OCMW's op het hoogtepunt van de covid-19-crisis als sociale schokdempers fungeerden, met name door begunstigen te helpen die gewoonlijk niet door de OCMW's worden gedekt (werknemers, ouderen ...).

Personen met recht op leefloon

(in duizenden, gemiddeld per maand)



Bron: indicators.be, Federaal Planbureau, 2023.

Eisen



De prioritaire eis van het ABVV is de afschaffing van het statuut van samenwonenden voor werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de individualisering van sociale rechten. Dit kadert niet enkel in de strijd voor sociale rechtvaardigheid maar ook in de strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op het vlak van de sociale zekerheid betekent dit dat samenwonenden dezelfde uitkeringen moeten krijgen als alleenstaanden.

Het ABVV eist dat alle sociale minimumuitkeringen verhoogd worden tot minstens 10% boven de armoedegrens. Degressieve werkloosheidsuitkeringen zijn niet effectief gebleken, integendeel, ze creëren armoede. Deze degressiviteit in de uitkeringen moet worden afgeschaft.

Andere eisen:

- ➔ Verdere verhoging minimumloon
- ➔ Verhoging van het werkaanbod in de sociale economie
- ➔ Inspanningen op de sociale huurmarkt (meer bouwen)
- ➔ Verbreding van het sociaal energietarief
- ➔ Breder aanbod van betaalbare kinderopvang

5 | Sociale zekerheid moet levensstandaard beter garanderen



Te lage pensioenen ... ondanks vooruitgang in de afgelopen jaren

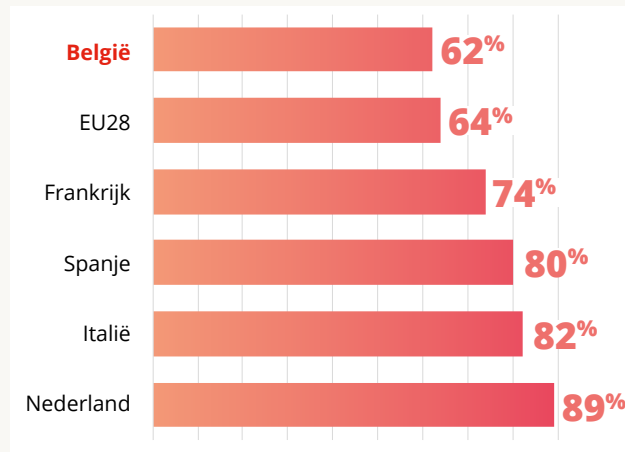
Er is vooruitgang geboekt op vlak van pensioenen, zoals de verhoging van het minimumpensioen vanaf 2021, maar er is nog werk aan de winkel.

Wettelijke pensioenen verschillen van land tot land. Volgens de OESO is het gemiddelde vervangingspercentage in EU-landen 64%. Deze indicator wordt gebruikt om een pensioenstelsel te meten. Het drukt het percentage van het inkomen uit dat wordt vertegenwoordigd door het pensioen in verhouding tot het inkomen dat wordt ontvangen als actieve werknemer.



Bovenaan staan Italië, Spanje, Frankrijk en Nederland. In België bedraagt het netto pensioenvervangingspercentage gemiddeld 62%. In de praktijk betekent dit dat werknemers 40% van hun levensstandaard verliezen zodra ze met pensioen gaan. Het wettelijke pensioen in de privésector is dus momenteel geen garantie voor het behoud van de levensstandaard van gepensioneerden. Deze indicator houdt bovendien geen rekening met het verlies van allerlei extralegale voordelen.

Netto pensioenvervangingspercentage



Bron: OESO, 2023.

Merk op dat Nederland een zeer hoog netto vervangingspercentage heeft door de aanwezigheid van een zo goed als verplichte privépensioenregeling. Dergelijk systeem houdt heel wat risico's in. Het Nederlandse systeem van privépensioenen was zo goed als failliet in 2009 ten gevolge van de financiële crisis waarbij duizenden gepensioneerden verlies incasseerden.

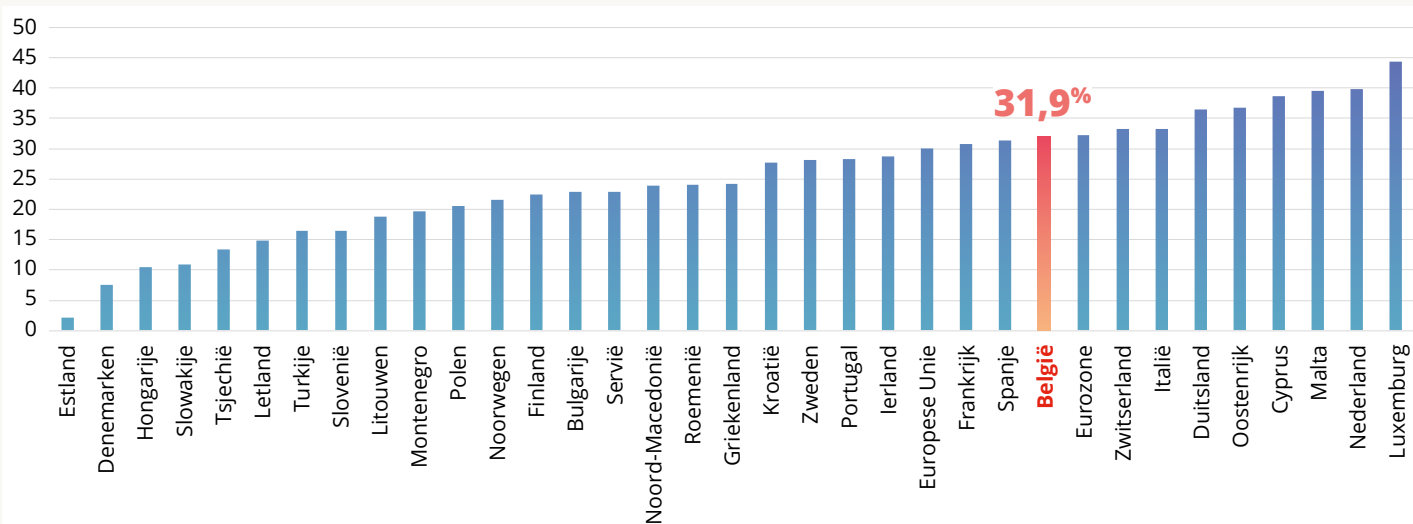
Het ABVV ijvert voor de versterking van de eerste pensioenpijler (het wettelijk pensioen). Daarom is de veralgemening van de tweede pensioenpijler (sectorale en ondernemingspensioenstelsels) geen prioriteit voor het ABVV. Hoewel deze pensioenstelsels steeds vaker voorkomen, zijn ze ongelijk en kosten ze de gemeenschap heel veel geld, zoals het Rekenhof vaststelde. De herwaardering van de wettelijke pensioenen is noodzakelijk om alle gepensioneerden een degelijke levensstandaard te garanderen.

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt komt ook tot uiting in pensioenen. Eenmaal met pensioen, hebben vrouwen lagere pensioenen dan mannen. Hogere pensioenen voor vrouwen zijn een prioriteit voor het ABVV. Dit betekent dat bij de berekening van de pensioenen rekening gehouden moet worden met de verschillen in loopbaan en werkomstandigheden.



Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen

per leeftijdsgroep in % (65 jaar en ouder)



Bron: Eurostat, 2023.



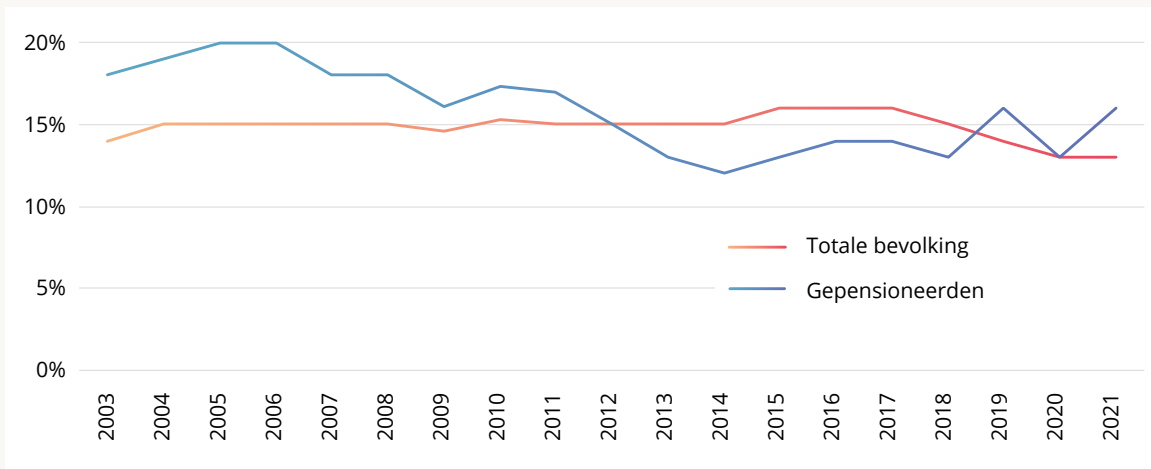
Na hun actieve loopbaan zouden werknemers van hun pensioen moeten kunnen genieten vrij van armoede. Dit is echter verre van het geval. Het armoederisico is voor gepensioneerden hoger dan het armoederisico voor de totale bevolking.

Deze indicator moet worden genuanceerd omdat het armoederisicocijfer voor mensen van 65 jaar en ouder, net als alle armoederisicocijfers, alleen rekening houdt met het inkomen. Er wordt dus geen rekening gehouden met spaargeld, bezittingen, een eigen woning, een aanvullend pensioen. Anderzijds houdt de indicator evenmin rekening met stijgende uitgaven, zoals de kosten voor verblijf in een woonzorgcentrum.

De situatie van gepensioneerden verbeterde tussen 2012 en 2018. Volgens het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding is dit te danken aan hogere minimumpensioenen en een toename van het aantal vrouwen dat pensioenrechten opbouwde.

Evolutie in het armoederisicocijfer

bij personen van 65 jaar en ouder vergeleken met de totale bevolking (in %)



Bron: Federaal Planbureau, 2023.

Levensverwachting in goede gezondheid ongelijk verdeeld

De levensverwachting in goede gezondheid is erg ongelijk al naargelang het opleidingsniveau. Een kortgeschoolde van 25 jaar oud leeft gemiddeld nog 37,2 jaar in goede gezondheid, tegenover 47,5 jaar voor een hooggeschoolde, een kloof van meer dan tien jaar. Het opleidingsniveau heeft een grote impact op het soort werk dat werknemers uitoefenen tijdens hun loopbaan.

Levensverwachting in goede gezondheid van mannen op 25, 50, 65 jaar per opleidingsniveau



Bron: gezondbelgie.be, 2011, laatst beschikbare gegevens.



Eisen



De wettelijke pensioenleeftijd moet terug naar 65. Na een loopbaan van 40 jaar moet iedereen recht hebben op een volledig pensioen. Er moet meer rekening worden gehouden met belastend werk. Degenen die daar tijdens hun carrière mee te maken krijgen, moeten eerder met pensioen kunnen gaan, zonder inkomensverlies. We moeten ook:

- de loonplafonds voor de berekening van sociale uitkeringen verhogen;
- de vervangingsratio voor wettelijke pensioenen verhogen tot 75%, zoals reeds het geval is voor het gezinspensioen;
- periodes van tijdskrediet en pech in het leven (ziekte of werkloosheid) blijven gelijkstellen voor de pensioenberekening.

6 | Rijkdom rechtvaardiger herverdelen

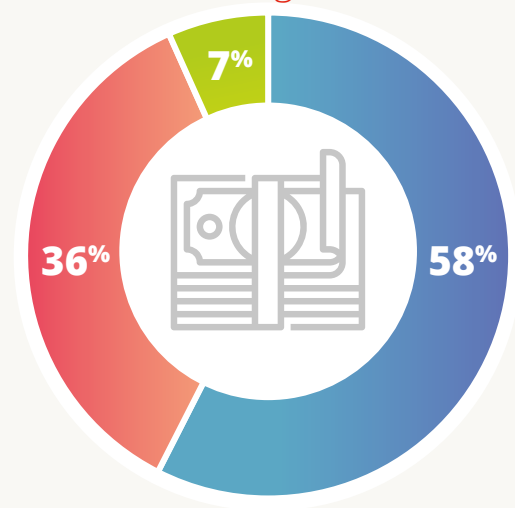


Het vermogen van de Belgen blijft een grote onbekende. Door het ontbreken van een performant statistisch instrument hebben we amper zicht op de vermogensongelijkheid. Uit schattingen weten we echter dat België geen gelijkheidsparadijs is. De jarenlange afkalving van bedrijfsfiscaliteit en het openzetten van fiscale achterpoortjes zorgden ervoor dat vermogen amper wordt belast in vergelijking met inkomen uit arbeid.

Grote vermogens blijven onder de radar

Laat ons beginnen met de vermogensongelijkheid in België te schetsen. Die is niet min. De 10% rijksten in België bezitten meer (58%) van het totale vermogen dan de 90% overige Belgen samen (42%). Dat zijn geen cijfers om trots op te zijn. De realiteit kan nog erger zijn, omdat we amper zicht hebben op vermogens die verscholen liggen in belastingparadijzen.

Aandeel in het vermogen naar vermogensklasse



Aandeel van de **10% rijksten** in het totaal vermogen

Aandeel in **vermogen D6-D9** (tussenklasse)

Aandeel van de **50% 'armsten'** in het totaal vermogen

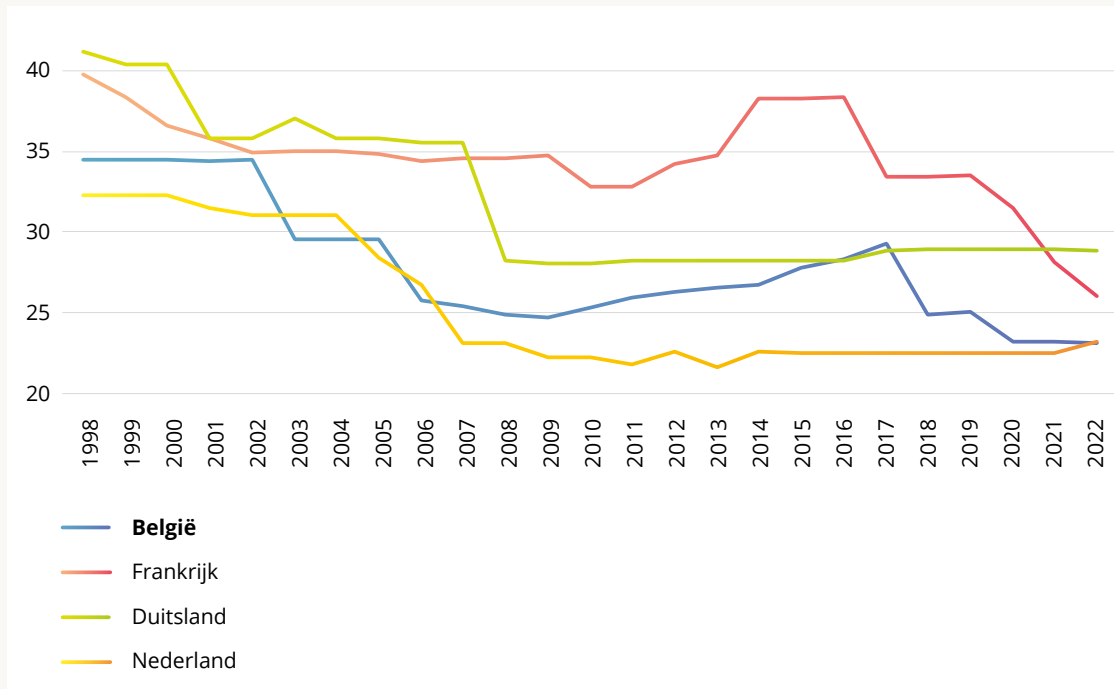
Bron: NBB, jaarverslag 2022.

Bedrijfsfiscaliteit: minder bijdragen ondanks stijgende winsten

In onze samenleving wordt iedereen verondersteld naar draagkracht bij te dragen. De afgelopen 25 jaar stellen we echter vast dat overal in Europa, en zeker in België, de bijdragen van bedrijven afnemen. Zo daalde de effectieve bedrijfsbelasting* met meer dan 10%. Dat betekent een aderlating voor de overheidsfinanciën. Gecombineerd met de lagere bijdragen aan de sociale zekerheid (zie hoofdstuk 5) zorgt dit voor een budgettair gat.



Effectieve Bedrijfsbelasting (Mannheim Tax Index*)



Bron: <https://www.zew.de/mannheim-tax-index>.

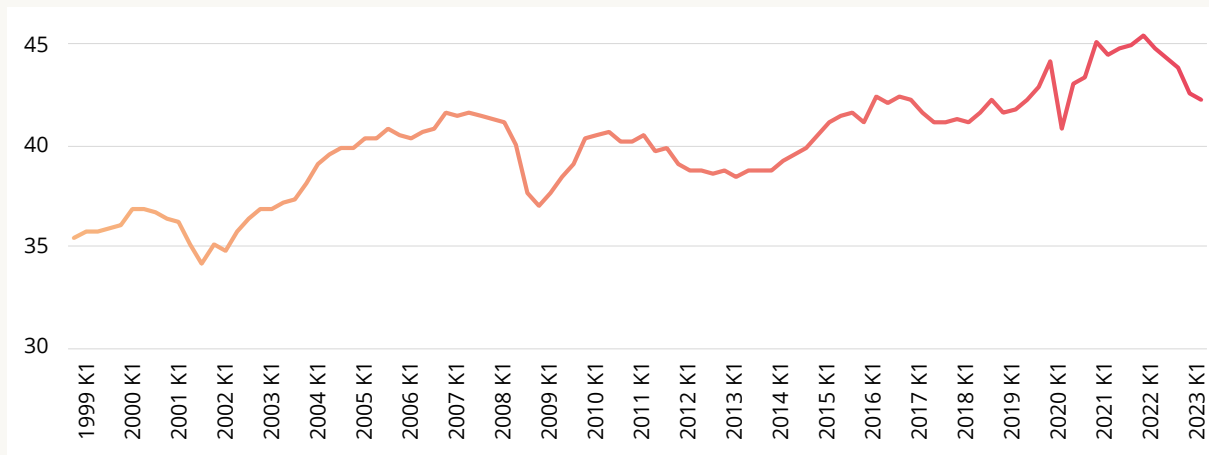
* Om een inschatting van de effectieve bedrijfsbelasting te krijgen wordt de Mannheim Tax index gebruikt. De Mannheim Tax index werd opgemaakt in opdracht van de Europese Commissie. Hierbij wordt een combinatie gemaakt van effectieve vennootschapsbelasting, (on)roerende voorheffingen en vermogensbelasting. Zo wordt gekeken welke belastingen worden geheven op een fictief investeringsproject en de winsten die uit dat project voortvloeien. De afgelopen 25 jaar daalde die effectieve belastingratio met meer dan 10%.

Nochtans tekenen de winstmarges (voor belastingen) van bedrijven de afgelopen jaren een forse stijging op. De winstmarge is wat van de omzet overblijft als winst na aftrek van alle operationele kosten. Deze tendens doet zich voor over verschillende sectoren heen.



Winstmarges bedrijven in België

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

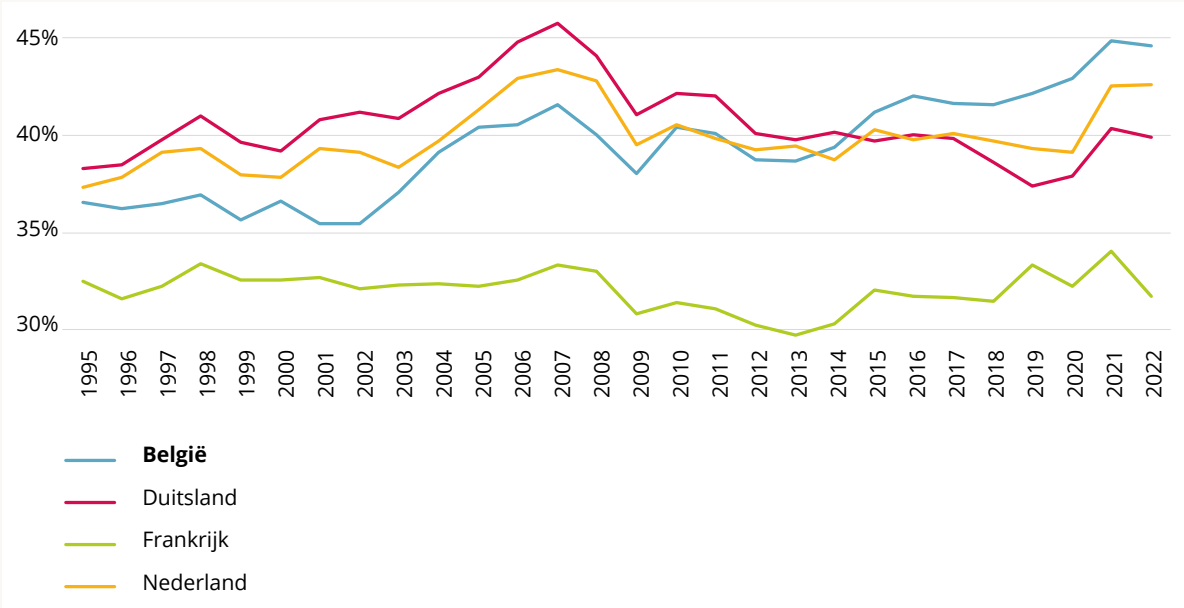


Bron: NBB, 2023.

In vergelijking met de buurlanden staan we daarmee op eenzame hoogte wat betreft winstmarges: enkel in Nederland komen de de winstmarges net boven 40%.



Winstmarges in België en de buurlanden



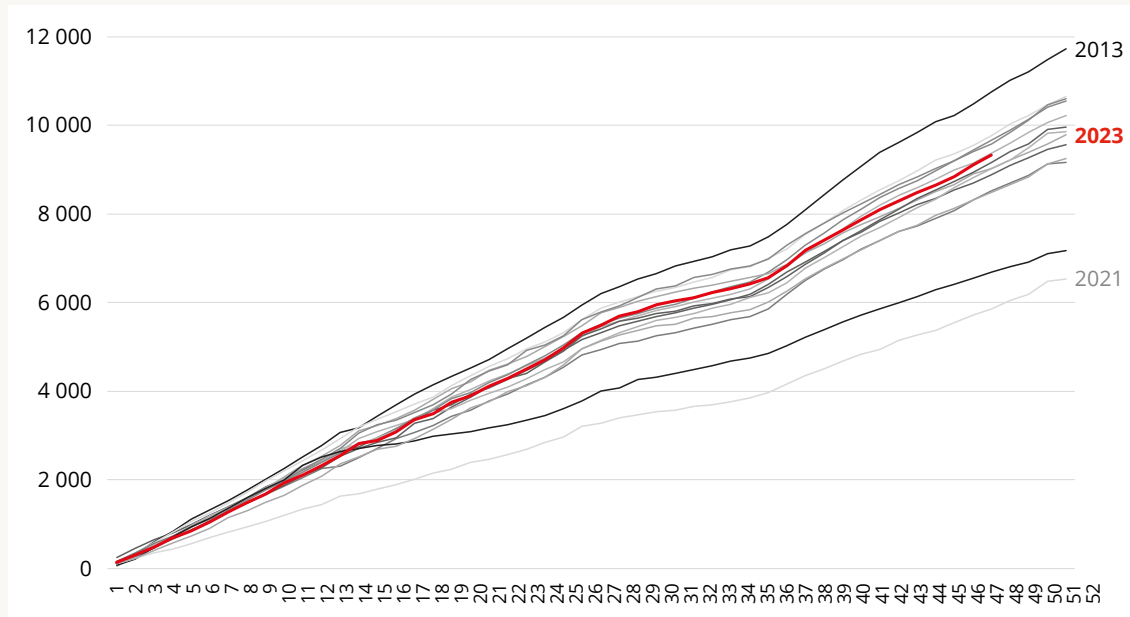
Bron: Eurostat, 2023.

In tegenstelling tot het alarmerende discours van werkgevers namen de faillissementen niet uitzonderlijk toe. Waar de coronajaren '20 en '21 een uitzondering vormden, is er in 2023 een terugkeer naar de normaliteit. Merk op dat deze indicator de faillissementen week na week optelt.



Evolutie faillissementen

sinds 2020, per week, cumulatief over het jaar



Bron: FOD Economie, 2023.

Eisen



Grote vermogens moeten rechtvaardiger bijdragen via een progressieve jaarlijkse vermogensbelasting (van 0,5% tot 2%) vanaf 1 miljoen euro (exclusief de eigen woning). Hiervoor is een vermogenskadaster nodig.

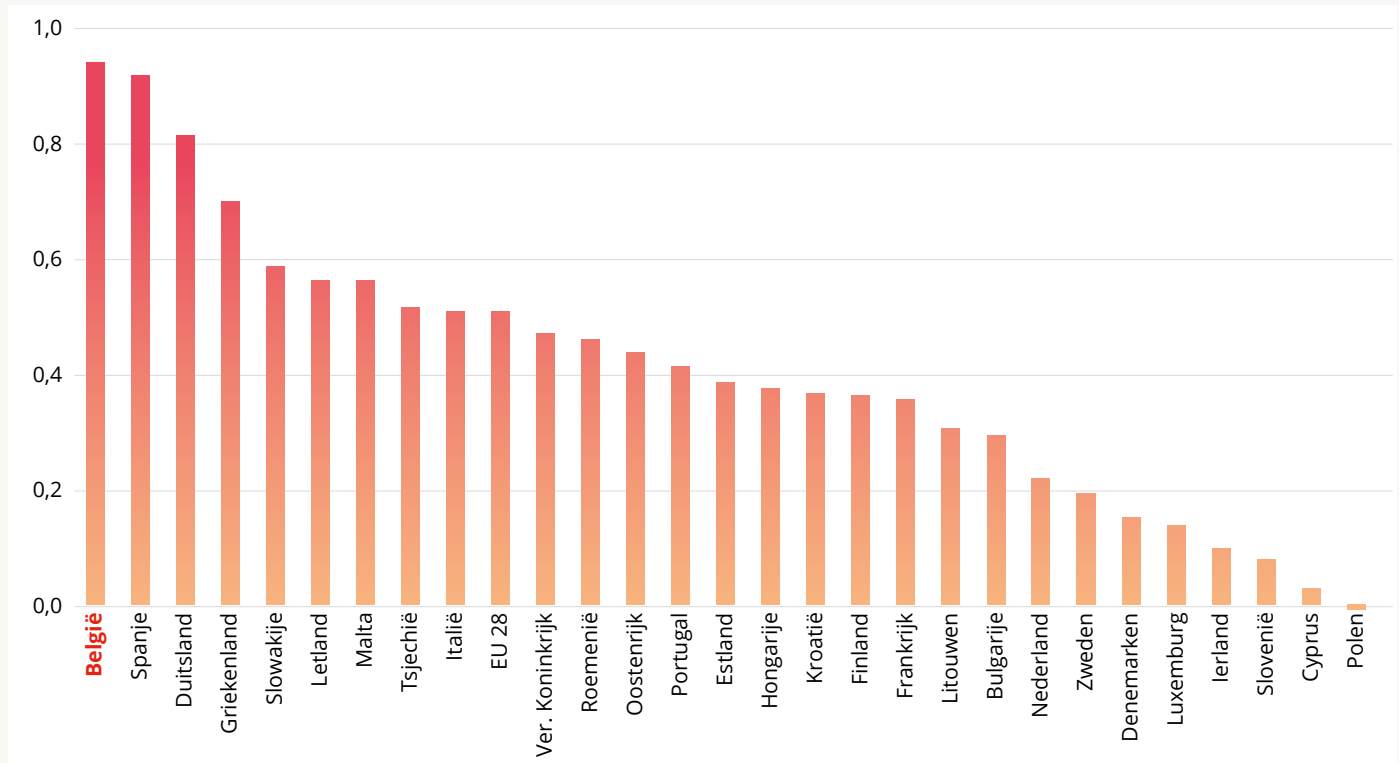
- ⌚ Alle bedrijven moeten belasting betalen op hun winsten aan het tarief van 25%, en 35% op overwinsten;
- ⌚ De personenbelasting moet progressiever zodat de lage lonen minder worden belast en de hoogste inkomens meer. De belastingschijven van 52,5% en 55% voor de hoogste inkomens moeten opnieuw ingevoerd worden;
- ⌚ Er moet een einde gesteld worden aan de concurrentie tussen werknemers op vlak van sociale en fiscale bijdragen (zoals flexi-jobs);
- ⌚ Er moet werk worden gemaakt van een globalisering van de inkomens voor de berekening van de belastingen.

7 | Klimaat en sociale rechtvaardigheid



Klimaattransitie biedt opportuniteiten. Zo kunnen duizenden jobs geschapen worden in sectoren die zich bezig houden met transitie. België blijkt daar een gigantisch potentieel te hebben. Uit een Eurofound rapport blijkt België het EU-land te zijn met het hoogste potentieel voor nettowerkgelegenheidscreatie (het verschil tussen jobcreatie en jobverlies). Dit goede resultaat kan in het bijzonder worden verklaard door het potentieel voor investeringen in energie-efficiëntie, die de werkgelegenheid zouden stimuleren in sectoren die verband houden met deze activiteiten (bouw, maar ook industrie en diensten).

Effect van de klimaatverandering op de werkgelegenheid per land tot 2030 (in % toename van werkgelegenheid)



Bron: Eurofound, 2019.

Deze bevinding wordt bevestigd door het federaal rapport* van juni 2023 over de impact van de klimaattransitie op de arbeidsmarkt. Daarin lezen we dat de impact van de klimaattransitie op de werkgelegenheid verschilt naargelang de sector. Deze transitie zal leiden tot het verdwijnen van jobs in bepaalde sectoren, maar ook tot de transformatie van bestaande banen en de creatie van nieuwe banen. Daarnaast wordt benadrukt dat de klimaattransitie, mits passend kader, ook positief zal zijn voor de werkgelegenheid van gemiddeld opgeleiden.

Al bij al zou de klimaattransitie een impact hebben op jobs in sectoren die bijna de helft van alle jobs in België vertegenwoordigen: 25% zal rechtstreeks beïnvloed worden, 20% onrechtstreeks.

* <https://klimaat.be/news/2023/federaal-rapport-over-de-impact-van-de-klimaattransitie-op-de-arbeidsmarkt>

Impact van de klimaattransitie op de werkgelegenheid



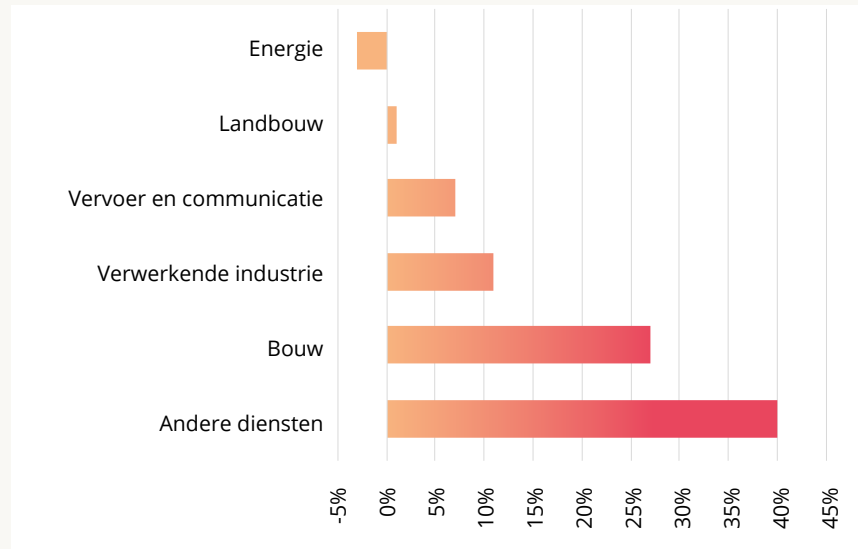
55% Geen invloed

25% Directe invloed

20% Indirecte invloed

De dienstensector en de bouwsector zullen naar verwachting de grootste banengroei kennen tussen nu en 2030, gevolgd door de bewerkende en verwerkende industrie, vervoer en communicatie en landbouw. De energiesector zou een licht nettoverlies aan banen kennen. Sommige sectoren hebben onlangs initiatieven genomen om op sectoraal en bedrijfsniveau een sociale dialoog over de energietransitie te ontwikkelen (zoals chemie en petroleum).

Impact op de werkgelegenheid van de transitie naar een koolstofarme economie in de Belgische sectoren



Bron: klimaat.be, 2023.



Het federaal rapport benadrukt ook het belang van een ondersteunend kader om ervoor te zorgen dat de klimaattransitie een netto positieve impact heeft op de werkgelegenheid in België. Eén van de belangrijkste uitdagingen van deze transitie is de kwestie van vaardigheden en competenties.

Het rapport richt zich op 5 prioriteiten om deze overgang te ondersteunen:

- ➔ huidige en potentiële werknemers aantrekken voor banen die verband houden met de overgang naar een koolstofarme economie;
- ➔ studenten en docenten voorzien van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de klimaattransitie;
- ➔ de omscholing en bijscholing van werknemers ondersteunen;
- ➔ garanderen van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor banen die verband houden met de klimaattransitie;
- ➔ de samenwerking tussen belanghebbenden versterken (alle overheidsniveaus, particulier en publiek).

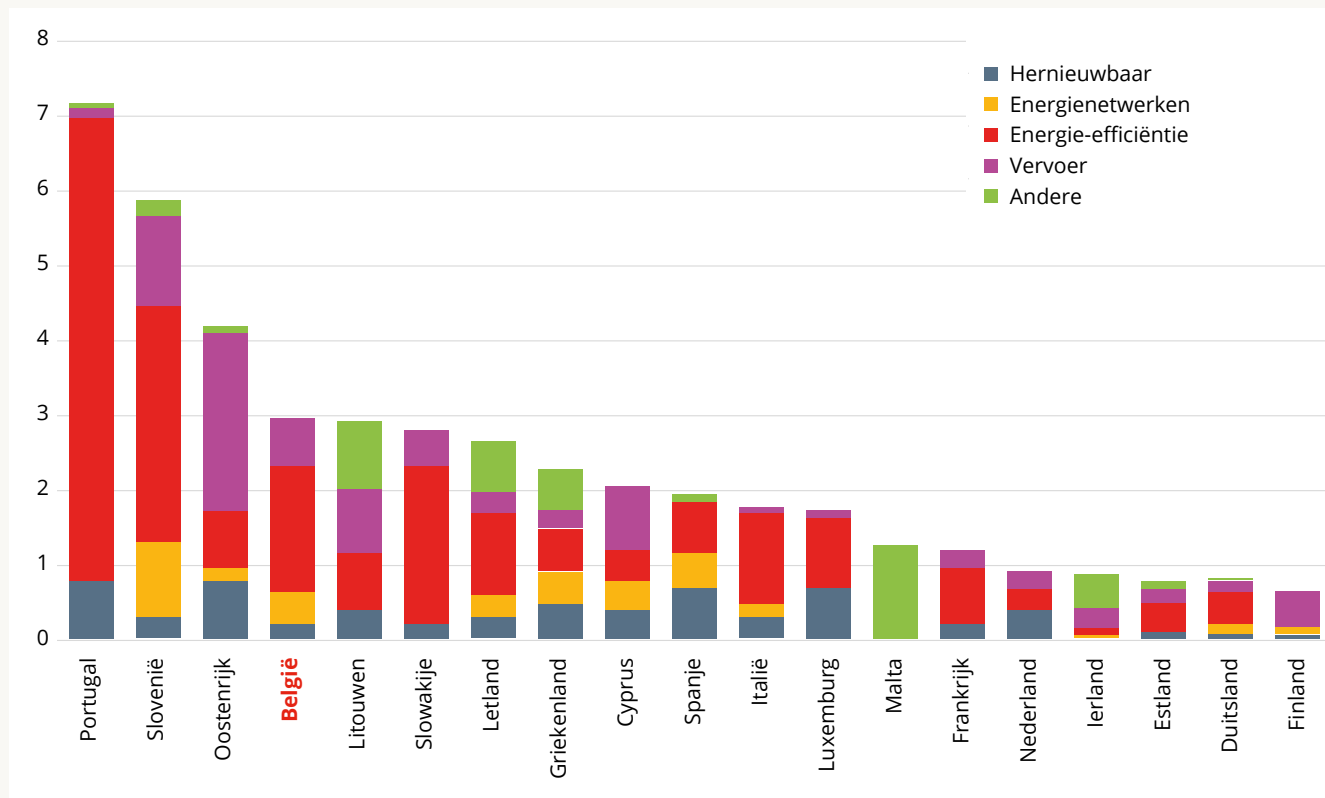
Behoeftte aan investeringen

Zoals hierboven vermeld, heeft België een enorm potentieel aan 'transitiegerelateerde' jobs. De belangrijkste reden hiervoor is dat de investeringsbehoefte hoog zijn. Om de klimaatdoelstellingen te halen, zou België jaarlijks 3% van het bbp moeten investeren in transitie. De grootste uitdagingen op dit gebied voor ons land zijn energie-efficiëntie en transport.



Investeringsbehoeften

(percentages bbp, jaarlijks 2021-2030)



Bron: Europese Commissie, 2021.

Eisen



Voor het ABVV moet de klimaattransitie een rechtvaardige transitie zijn. Daarom eisen we overheidsinvesteringen die de transitie bevorderen (investeringen in collectieve infrastructuur, een openbare NMBS ...) en de oprichting van een publieke energiemaatschappij.

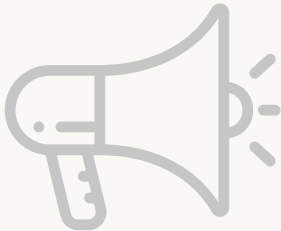
Een rechtvaardige transitie is gedefinieerd door de IAO* (een tripartiet orgaan) en kan alleen worden bereikt door sociale dialoog met werknemersparticipatie. In deze context eisen we een grotere vakbondsparticipatie en overlegde klimaatplannen op sectoraal en bedrijfsniveau.

De vaardigheden van werknemers (huidige en toekomstige) zijn een belangrijke kwestie voor een succesvolle transitie. Werkgevers moeten stappen ondernemen om werknemers op te leiden en/of bij te scholen.

Ten slotte moet België een ambitieuzer klimaatbeleid voeren om zich bij de toptanden van de Europese Unie te voegen met een vermindering van de CO₂-productie van minstens 61% tegen 2030 ten opzichte van 1990.

* “Een rechtvaardige overgang betekent het vergroenen van de economie op een manier die zo eerlijk en inclusief mogelijk is voor alle betrokkenen, waarbij fatsoenlijk werk wordt gecreëerd en niemand wordt achtergelaten. Een rechtvaardige transitie betekent het maximaliseren van de sociale en economische kansen van klimaatactie, en tegelijkertijd het minimaliseren en beheren van de uitdagingen — met name door middel van een effectieve sociale dialoog tussen alle betrokken groepen en respect voor fundamentele arbeidsbeginselen en -rechten.”

8 | Respect voor sociaal overleg en syndicale vrijheden



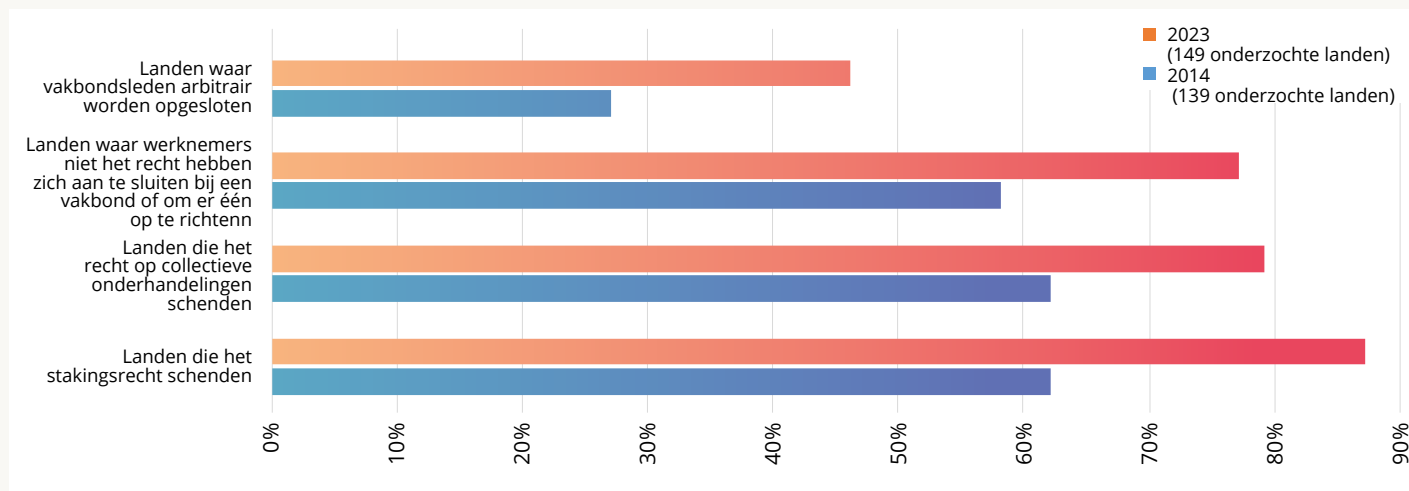
België is en blijft een goed land om in te leven. Maar vaak wordt vergeten dat de fundamenten van onze samenleving werden opgebouwd door sociale strijd en sociaal overleg. Zo werd onze sociale zekerheid opgebouwd. Zo werd onze arbeidsmarkt vormgegeven. Zo wordt richting gegeven aan de samenleving en economie, iedere dag opnieuw, van op bedrijfsniveau tot op het nationaal sociaal overleg. Dat sociaal overleg is geen absolute verworvenheid. De IAO (internationale arbeidsorganisatie) heeft België in haar klassement over het respect voor de syndicale vrijheden. Werknemersrechten worden ondergraven, en niet louter in schimmige dictaturen. Ook bij ons worden juridische aanvallen geopend op werknemersrechten, op ons sociaal overleg. Dat terwijl de vakbonden essentieel zijn voor de welvaartstaat en de meest welvarende landen *nét* die landen zijn met sterke vakbonden, met sterk sociaal overleg.

Syndicale rechten wereldwijd onder druk

Werknemersrechten gaan er de afgelopen jaren wereldwijd niet op vooruit. Het Internationaal Vakverbond (IVV) bekijkt jaarlijks in welke mate fundamentele werknemersrechten, zoals het stakingsrecht of het recht om collectief te onderhandelen, worden geschonden. De afgelopen tien jaar zijn de werknemersrechten dramatisch verslechterd. Slechts in 20 van de 149 onderzochte landen wordt het stakingsrecht volledig gerespecteerd. Het IVV plaatst België niet in de beste categorie, maar stelt 'regelmatige schendingen van werknemersrechten' vast. Respect voor fundamentele werknemersrechten blijft een voortdurend aandachtspunt.



Schending fundamentele werknemersrechten



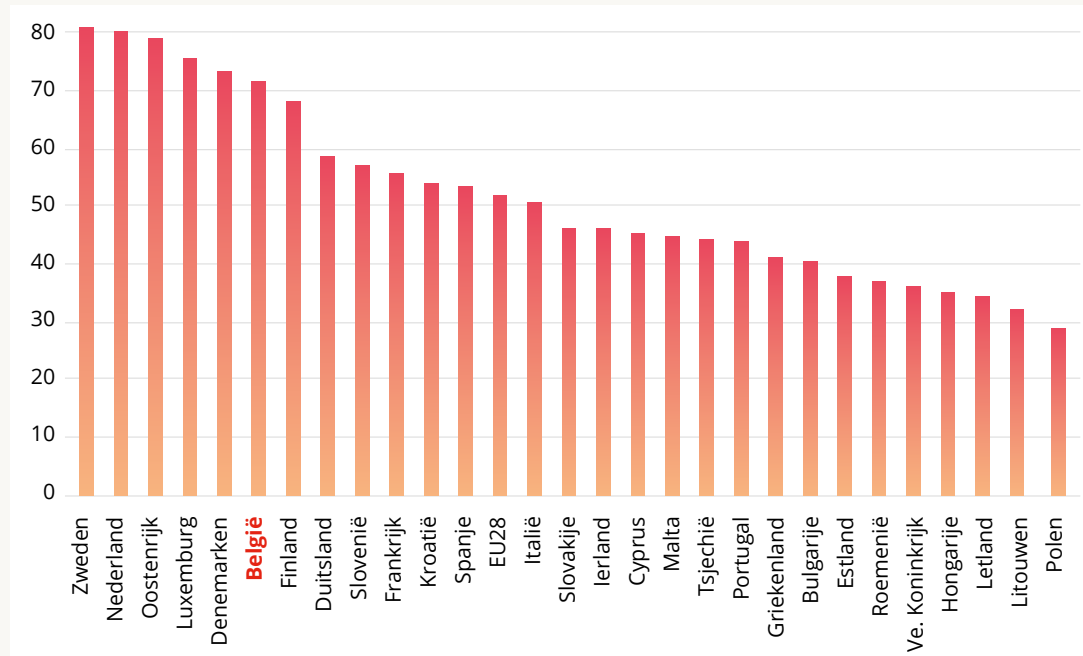
Bron: ITUC Workers rights indicator 2023.



De kwaliteit van het sociaal overleg blijft hoog in België. Democratie op de werkvloer is iedere dag een strijd. Onze sociale rechten lijken soms definitief verworven, maar dat zijn ze zeker niet. Dat bewijzen diverse rechtszaken en wettelijke initiatieven die onze syndicale vrijheden willen inperken.

Kwaliteit van de sociale dialoog

Index van de kwaliteit van de sociale dialoog, ontwikkeld door Eurofound



Bron: Eurofound (2021), cijfers zijn pre-brexit en pre-pandemie.

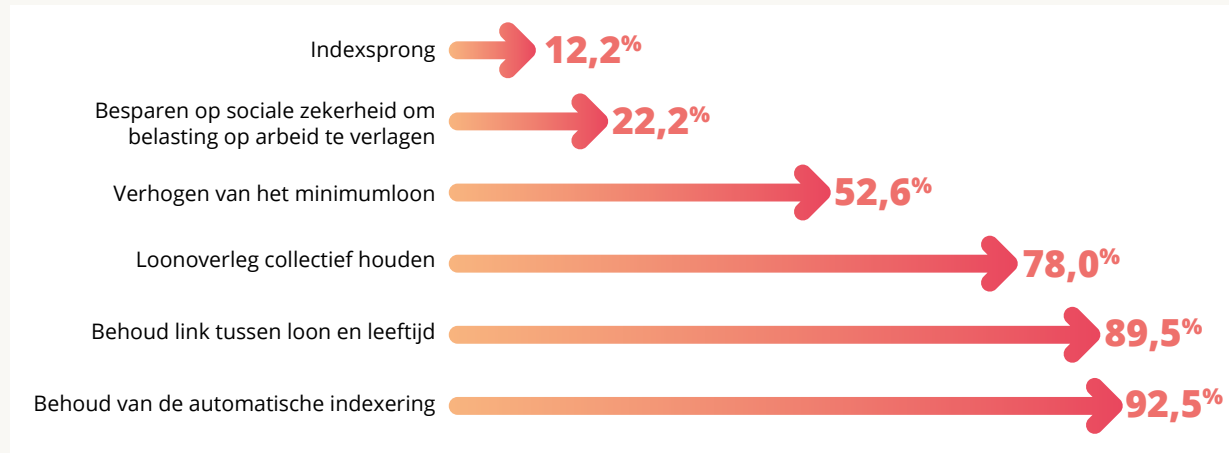
Vakbonden en hun standpunten worden breed ondersteund

De steun bij de Belgische bevolking voor vakbonden, de standpunten die ze verdedigen en het sociaal overleg in het algemeen blijft groot. Dat blijkt uit een bevraging die de Universiteit van Gent uitvoerde onder werknemers. Zo is bijvoorbeeld meer dan 90% voor het behoud van de automatische indexering en bijna 80% wil dat vakbonden hun loon blijven onderhandelen.



Steun voor vakbondsstandpunten

Voorstander van ... (in % respondenten)



Bron: UGent, 2023.

Deze steun voor vakbondsstandpunten en de hoge syndicalisatiegraad zijn gedeeltelijk te verklaren door de positieve impact van het sociaal overleg. Landen met een hoge syndicalisatiegraad en sterk sociaal overleg doen het simpelweg beter. Zo vertonen landen waar de arbeidsvoorwaarden via een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgedekt minder ongelijkheid. Een minder ongelijke samenleving doet het op alle maatschappelijke vlakken beter.

Hoe meer inspraak, hoe minder ongelijk een samenleving

Verband tussen ongelijkheid (gini-coëfficiënt) en sociale dialoog (toegang tot collectief onderhandelen)



Bron: OESO, 2023.

Eisen



- ⤷ Respect voor vakbondsrechten garanderen door vakbondsacties uitdrukkelijk uit te sluiten uit het strafwetboek. Dwangsommen en andere vormen van gerechtelijke tussenkomst horen niet thuis in de beslechting van collectieve arbeidsconflicten.
- ⤷ Arbeidsvoorwaarden en arbeidsorganisatie moeten steeds het resultaat zijn van collectief sociaal overleg, eerst op interprofessioneel niveau, vervolgens op sectorniveau en ten slotte op bedrijfsniveau. Respect voor sociaal overleg houdt in dat alle werknemers een syndicale vertegenwoordiging hebben en dat die vertegenwoordigers beter worden geïnformeerd over de economische situatie en vooruitzichten (voor de ganze groep en de ganze productieketen) en reële inspraak krijgen in alle fasen van herstructurering.
- ⤷ Het bereiken van een rechtvaardige transitie zoals gedefinieerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).*

* Zie definitie in de eisen van het vorige hoofdstuk.

9 | Europa moet socialer en duurzamer zijn

Een nieuw Europees begrotingskader: een besparingsbeleid 2.0?

De lidstaten van Europa moeten zich al geruime tijd houden aan strenge Europese begrotingsregels. Centraal staan daarbij nog steeds de Maastrichtnormen: een begrotingstekort van maximaal 3% en een schuldgraad van 60%. Die regels werden verstrengd in 2014. Dat bleek geen goed idee, want jarenlange besparingen die daaruit volgden, zorgden voor een verdieping van de financiële crisis en sociale wantoestanden in tal van landen.

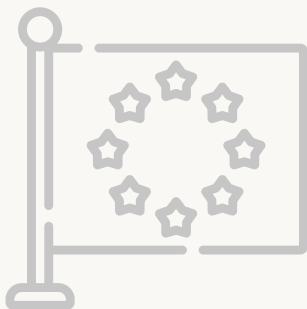
De Europese commissie wil nu een hervorming van deze regels, alsof ze eruit geleerd zou hebben. Maar niets is minder waar. De regels zullen strenger uitvallen voor landen zoals België die historisch gezien een hoge staatsschuld hebben. België zou gedwongen worden om een jaarlijkse begrotingsinspanning te leveren die kan oplopen tot 1% van het BBP. Dat komt neer op bijna 6 miljard euro op jaarbasis. Die inspanning zou vier jaar moeten worden aangehouden worden om zo een gecumuleerde besparing van 24 miljard euro door te voeren. Wetende dat het jaarbudget van het RISIV (de ziekteverzekering) 40 miljard bedraagt, wordt duidelijk dat zo'n besparingsoefening sociaal en politiek onverantwoord is. Binnen de CRB spraken we ons samen uit tegen een eenzijdige besparingsoefening en voor de nood aan investeringen.

De EVV maakte een overzicht van de minimale besparingen die nodig zullen zijn, en de impact daarvan op tewerkstelling bij bijvoorbeeld leerkrachten of verpleegkundigen.

Mogelijke impact besparingen EU regels

| | Begrotingstekort | Besparing per jaar, gedurende vier jaar* | Aantal verpleegkundigen dat hiermee gefinancierd kan worden | Aantal leerkrachten dat hiermee gefinancierd kan worden |
|---------------|------------------|--|---|---|
| België | 5,0 | 6 milliards | 76 000 | 165 000 |
| Spanje | 4,1 | 6,6 milliards | 166 254 | inconnu |
| Frankrijk | 4,7 | 13,2 milliards | 371 888 | 492 327 |
| Italië | 4,5 | 9,5 milliards | 326 652 | 392 878 |
| Hongarije | 4,0 | 851 millions | 59 312 | 115 220 |
| Polen | 5,0 | 3.2 milliards | 180 067 | 405 672 |
| Slovakije | 6,1 | 548 millions | 31 106 | 49 932 |
| Tsjechië | 3,6 | 1,3 milliards | 54,511 | 89 597 |

* Voor België wordt de besparing genomen zoals deze door het Federaal Planbureau werd berekend, voor de overige landen wordt de minimale besparing weergegeven.



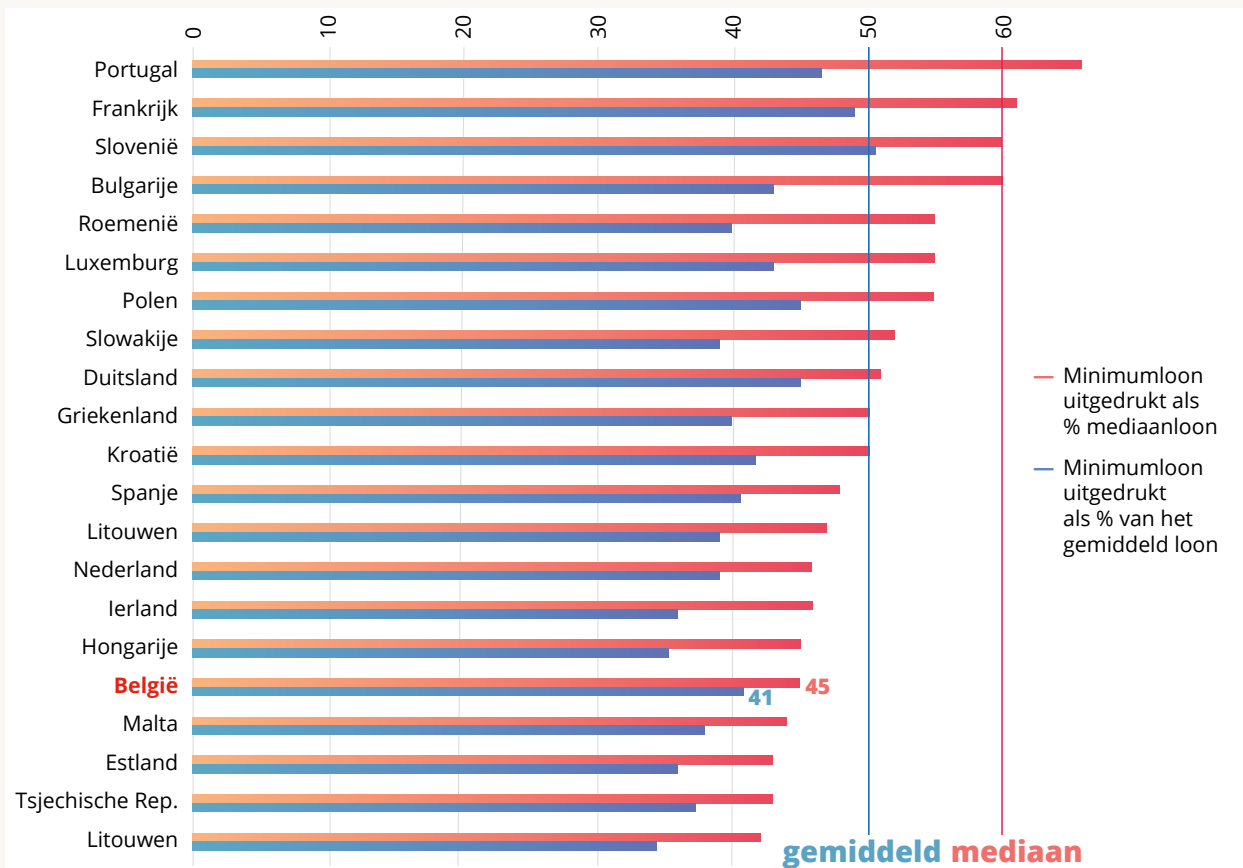
Regels rond minimumlonen: eindelijk, maar nog lange weg te gaan

Europa nam vorig jaar een essentiële richtlijn aan rond minimumlonen en collectieve onderhandelingen. In het vorige hoofdstuk toonden we al de positieve impact aan van sociaal overleg op ongelijkheid. Europa heeft dit nu ook begrepen en probeert de verhoging van wettelijke minimumlonen te stimuleren. Als richtcijfer legt de richtlijn 60% van het mediaanloon op. Slechts enkele landen voldoen aan de voorwaarde. Als België hebben we nog een hele weg af te leggen, maar een verplichting kan Europa niet opleggen omdat in België het minimumloon via een cao is geregeld en niet wettelijk is vastgelegd.

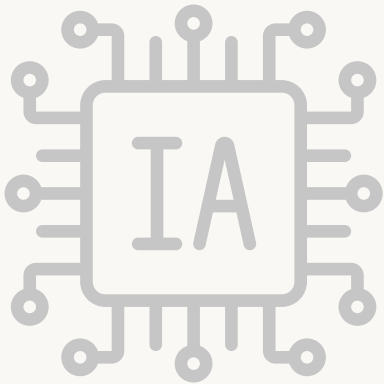
Een ander belangrijk initiatief is de European Pillar of Social Rights. Deze werd al in 2017 gelanceerd met als doel de sociale rechten en welvaart van Europese burgers te bevorderen. Het gaat om 20 beginselen die betrekking hebben op werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale inclusie.

Minimumloon

% van mediaan en gemiddeld voltijds salaris (2021)



Bron: OESO, salarisdatabase.



Artificiële intelligentie, een uitdaging voor de Europese samenleving

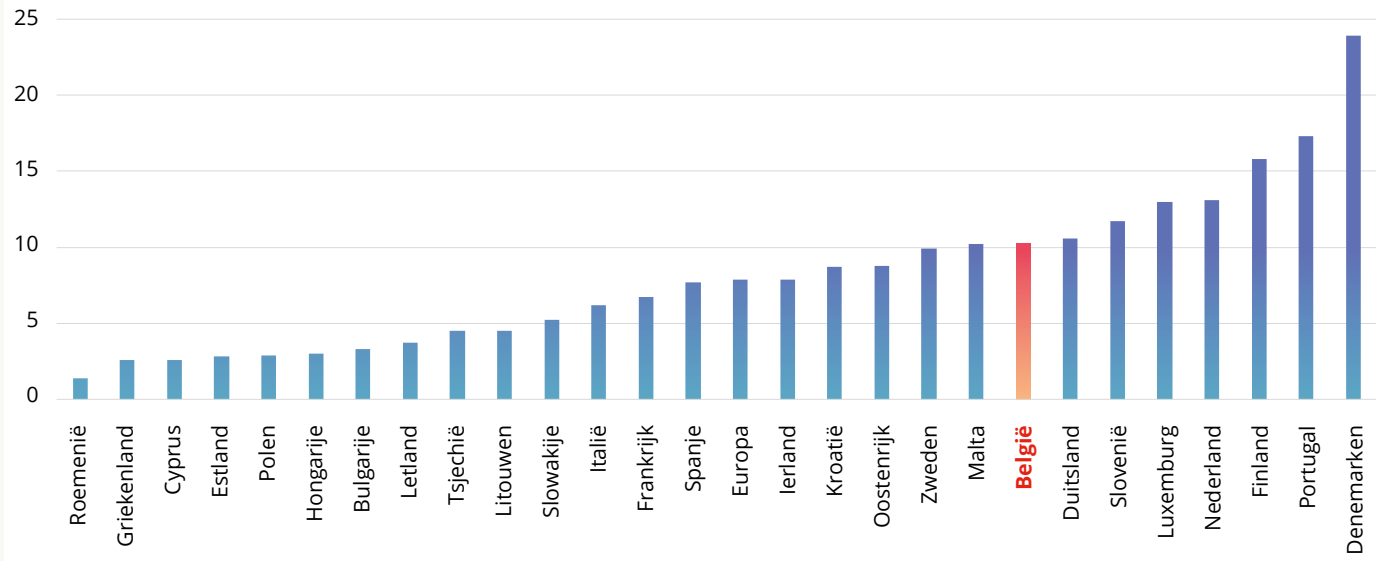
Artificiële intelligentie (AI) heeft zich de afgelopen jaren snel ontwikkeld. Het speelt een steeds belangrijkere rol in ons dagelijks leven, thuis en op het werk. AI wordt gebruikt in een aantal sectoren, waaronder gezondheidszorg, financiën, communicatie, transport, industrie en onderwijs.

Volgens een NBB-studie* staat België op de achtste plaats in de EU als het gaat om de verspreiding van AI, met iets meer dan 10% van de bedrijven die minstens één AI-technologie gebruiken. Dit is hoger dan het Europees gemiddelde van 8%.

* <https://www.nbb.be/nl/artikels/wat-weten-we-over-de-economische-gevolgen-van-artificiele-intelligentie>

Bedrijven die minstens één technologie van AI gebruiken

in %, 10 werknemers of meer, behalve banksector, 2021

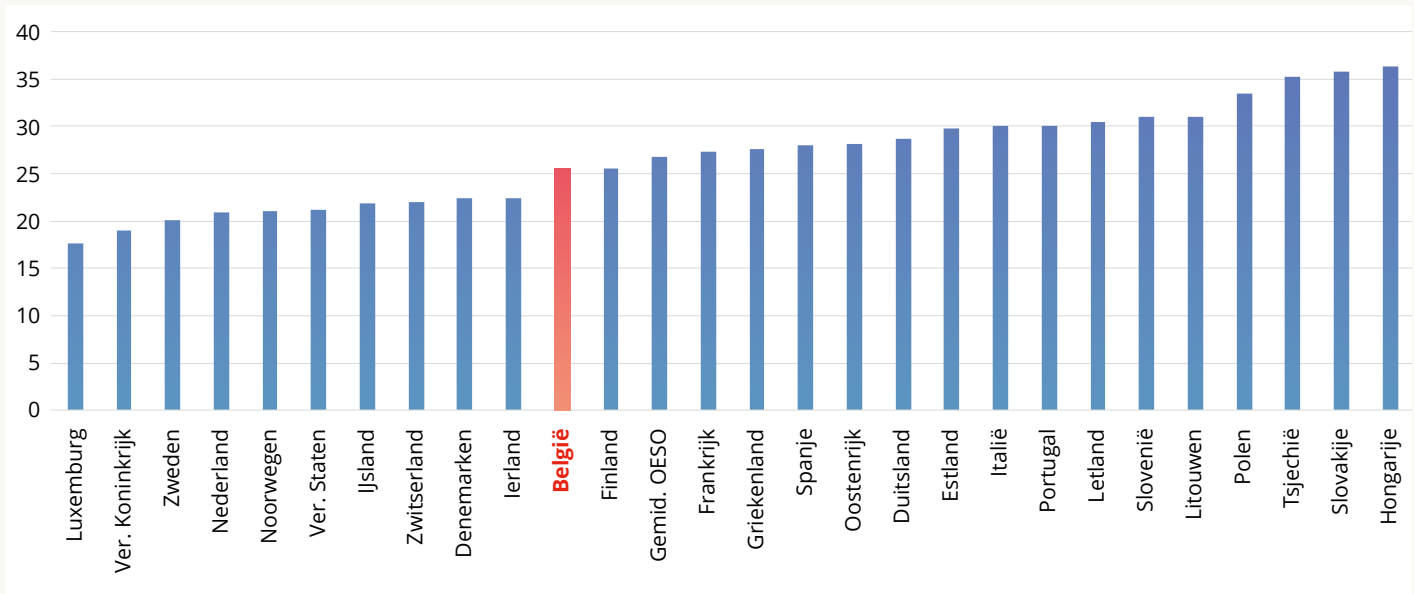


Bron: NBB, 2022.



In juli 2023 schatte de OESO het percentage banen met een hoog risico op automatisering. Het gaat om bijna 25% van de jobs in België.

Aandeel van de werkgelegenheid in beroepen met het hoogste risico op automatisering per land



Bron: OESO employment outlook, 2023.

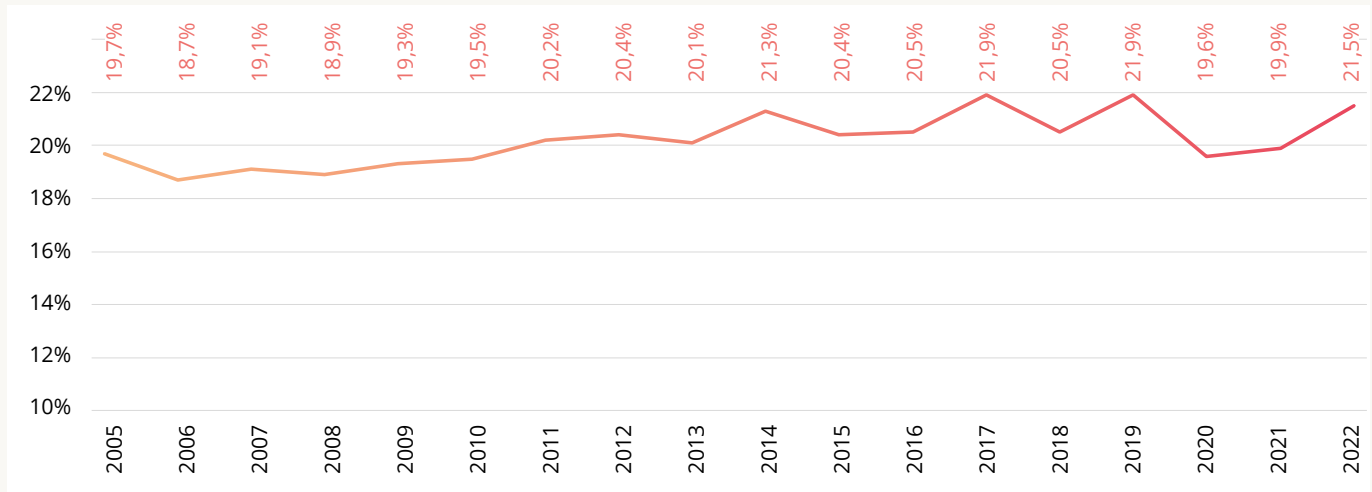
AI moet de samenleving als geheel ten goede komen. Het is van vitaal belang dat werknemers betrokken worden bij de ontwikkeling ervan. AI kan een positief effect hebben op de realiteit van werknemers, maar het zal ook uitdagingen met zich meebrengen voor sociale dialoog, vakbondscontrole, bescherming van gezondheid en veiligheid, de verdeling van de geproduceerde welvaart, arbeidsomstandigheden, bescherming van de privacy, enzovoort.

Eén van de sleutelkwesties in dit debat zijn de competenties van de werknemers. Op dit vlak behoort België niet tot de best presterende landen van Europa. In 2022 verklaarde amper 21% van de volwassenen een opleiding te hebben gevolgd tijdens het afgelopen jaar, terwijl België zich in het kader van het Actieplan voor de uitvoering van de Europese pijler voor sociale rechten tot doel heeft gesteld 60% te behalen tegen 2030.

Er moet worden opgemerkt dat vanaf 2024, om te voldoen aan de Europese doelstelling om tegen 2030 60% van de werknemers te laten deelnemen aan bijscholing, bedrijven met meer dan 20 werknemers verplicht zullen zijn om vijf dagen opleiding per jaar aan te bieden aan hun werknemers.



Percentage 25-64-jarigen dat het afgelopen jaar een opleiding volgde



Bron: Statbel, 2023.

De problemen rond AI overschrijden de Belgische grenzen en daarom is het volgens de OESO dringend nodig om te reageren, want AI opereert niet in een vacuüm van regelgeving. Dat betekent dat Europa een regelgevend kader moet scheppen voor gegevensbescherming, antidiscriminatie en gezondheid en veiligheid op het werk.



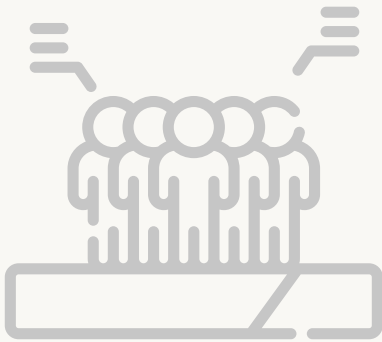
Eisen



Europa moet socialer en duurzamer. Dit vereist een bindende uitvoering van het actieplan van de Europese Pijler voor Sociale Rechten zodat sociaal beleid op gelijke voet geplaatst wordt met economisch beleid. Om dit te bereiken is het nodig:

- ⤷ de sociale dialoog te versterken, in het bijzonder met betrekking tot nieuwe vormen van werk, digitale transitie en klimaatverandering (Green Deal)
- ⤷ het Europees economisch beleid te hervormen door lidstaten budgettaire ruimte te geven om te investeren in hun sociale infrastructuur, publieke diensten en economische duurzaamheid.

10 | Een meer diverse en inclusieve samenleving



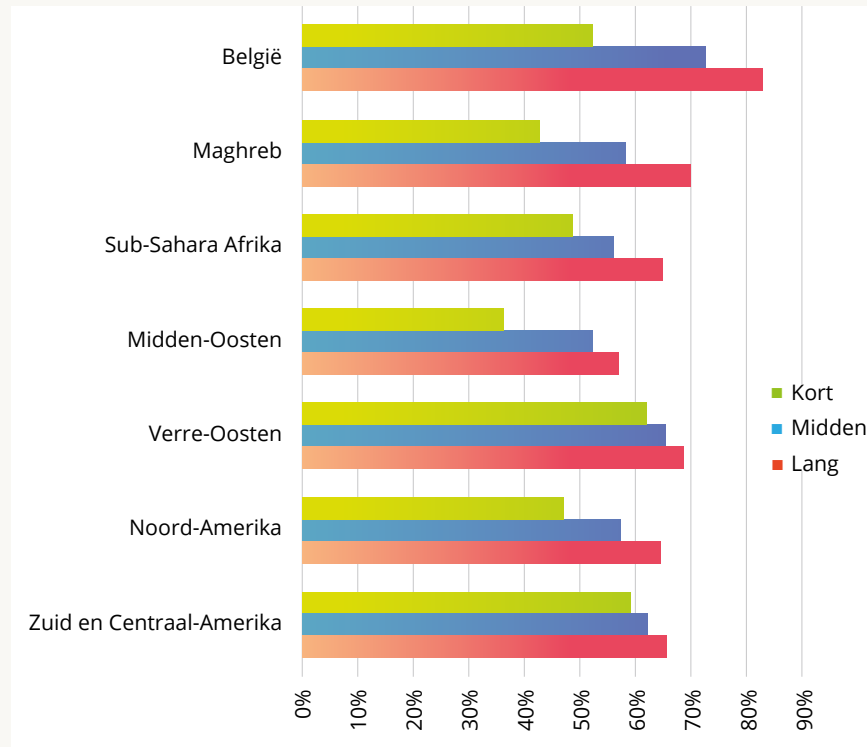
Discriminatie op de arbeidsmarkt houdt aan

De Belgische werkgelegenheidsgraad steeg tot 71,4% in 2022.

Volgens het vijfde verslag van de 'Socio-economische monitoring: arbeidsmarkt en origine' uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, steeg de werkgelegenheidsgraad in de periode 2016-2019 voor mensen van alle origines, ook al verhult dit soms ongelijkheden.

Werkzaamheidsgraad

naar origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)



Bron: Unia, 2023.



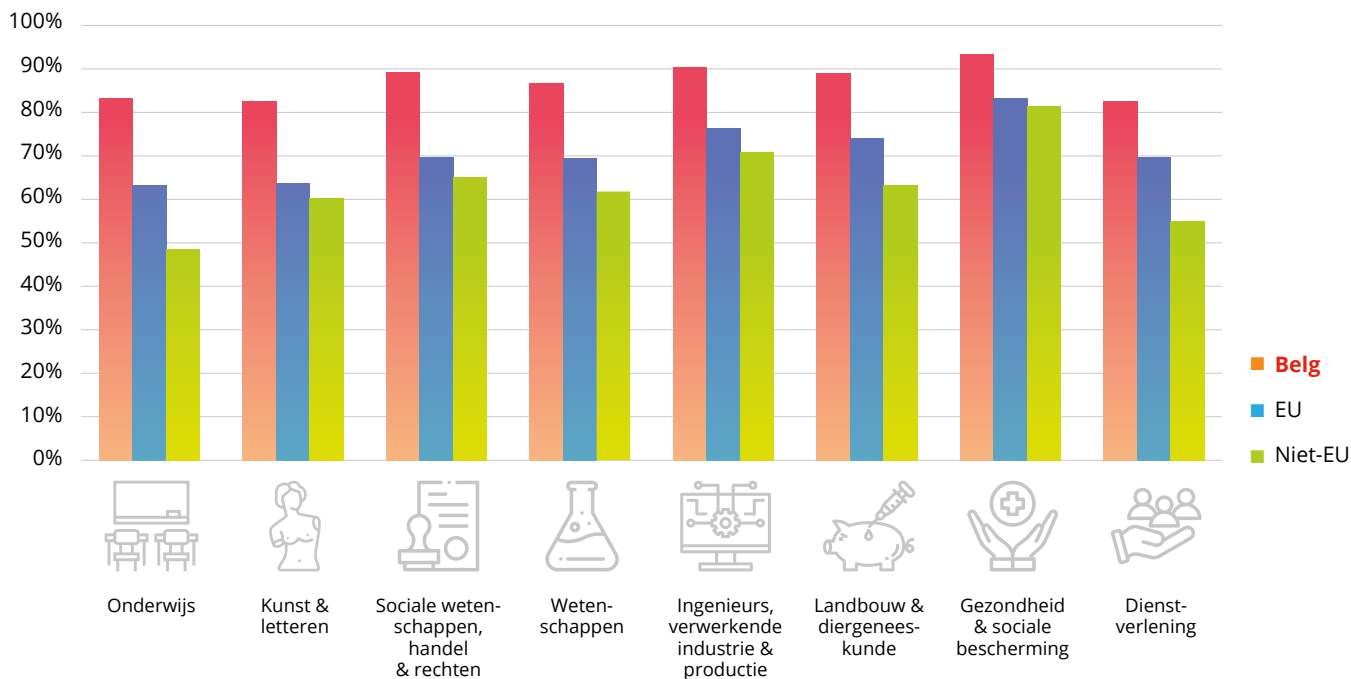
Er zijn grote verschillen tussen verschillende groepen op de Belgische arbeidsmarkt. Hoewel 2017-2019 een positieve trend kende voor alle groepen, is de kans op tewerkstelling voor mensen van buitenlandse afkomst minder groot. Als ze tewerkgesteld worden is het vaak in minder duurzame en minder kwalitatieve posities.

Enkele vaststellingen:

- Voor hetzelfde opleidingsniveau en studiegebied vinden mensen van buitenlandse afkomst moeilijker een baan.
- Een diploma hoger onderwijs is moeilijker te valoriseren op onze arbeidsmarkt voor mensen van buitenlandse afkomst. Zo komen werknemers van buitenlandse afkomst met een diploma hoger onderwijs vaker terecht in de lagere loonklassen. 21,9% van de afgestudeerden in het hoger onderwijs van buitenlandse afkomst behoort tot de lagere looncategorieën, vergeleken met 8,2% voor mensen van Belgische afkomst.
- Personen met een migratieachtergrond blijven oververtegenwoordigd in minder kwalitatieve jobs (qua lonen, arbeidsvoorwaarden, soorten contracten ...). Het is voor deze mensen nog moeilijker om werk te vinden als ze kortgeschoold, ouder dan 55 of vrouw zijn.

Werkzaamheidsgraad bij personen met een masterdiploma

naar origine en studiedomein (25-64 jaar, 2018)



Bron: Unia, 2023.



Digitale kloof minder zichtbaar, maar nog steeds aanwezig

De nieuwste Digital Inclusion-barometer van de Koning Boudewijn Stichting (2022) bevestigt dat de samenleving sinds de coronacrisis steeds digitaler werd. Waar het vóór maart 2020 nog steeds mogelijk was om fysiek contact op te nemen met diensten (administraties, banken, verzekeringen, dienstverleners ...), moeten nu meer en meer stappen online worden genomen.

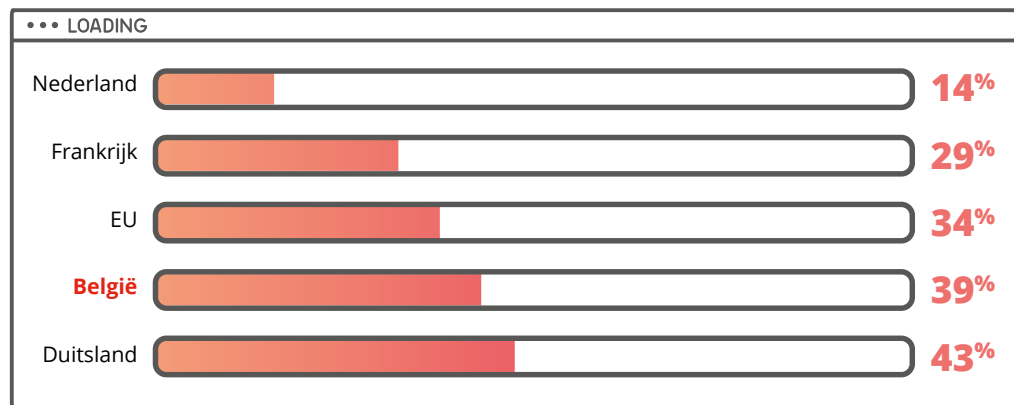
Bankieren of online een afspraak maken met de arts, een treinkaartje kopen via een automaat, een document aanvragen bij de gemeente, online solliciteren, mobiel betalen in de winkel ... Voor veel mensen, vooral in kwetsbare situaties, vormen deze alledaagse activiteiten die misschien triviaal lijken, vaak een echt hindernissenparcours of zijn ze onmogelijk omdat ze niet over internet, digitale apparatuur en/of digitale vaardigheden beschikken. Beschikken over een smartphone wil niet zeggen dat je over digitale vaardigheden beschikt.

Met 39% van de bevolking met lage digitale vaardigheden in 2021, zit België boven het Europese gemiddelde (34%). Bij die 39% moet de 7% worden opgeteld van de niet-gebruikers, wat het aandeel van personen die worden blootgesteld aan situaties van digitale kwetsbaarheid op 46% brengt. Met andere woorden, bijna de helft van de mensen tussen de 16 en 74 jaar bevindt zich in ons land in deze situatie. Sommige mensen zijn meer dan anderen blootgesteld aan de digitale kloof: mensen met een laag opleidingsniveau, ouderen en mensen met een laag inkomen.

Voor het ABVV is een opgelegde digitalisering van de samenleving niet wenselijk en de indirecte kosten (late betaling, moeilijkheden bij het verkrijgen van toegang tot diensten ...) hebben een negatieve impact voor alle actoren in de samenleving. Dit zorgt voor een onbehagen bij de burgers tegenover instellingen en dienstverleners.

Aandeel van de bevolking met een laag niveau van algemene digitale vaardigheden

(Europese Unie, 2021, % bevolking)



Bron: Koning Boudewijn Stichting, Digital Inclusion Barometer, 2022.

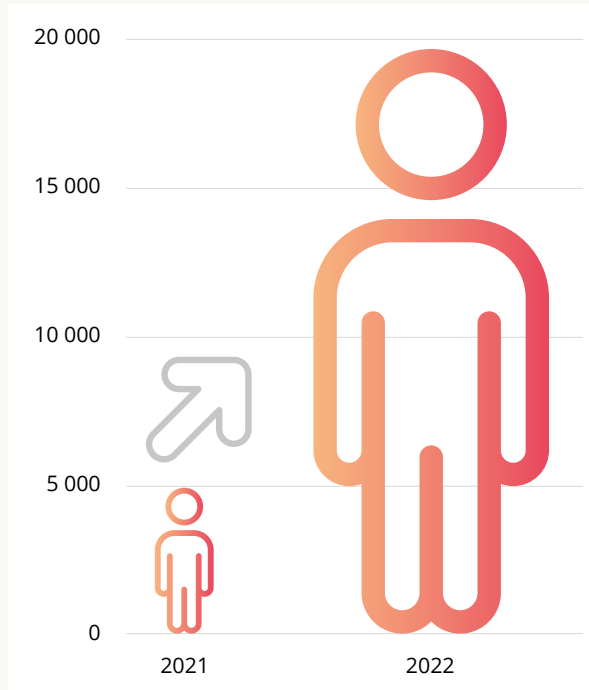


Werknemers zonder verblijfsrecht: de rechtsstaat wordt niet gerespecteerd

De kwestie van werknemers zonder verblijfsrecht is complex. De eerste moeilijkheid is dat het exacte aantal niet gekend is: schattingen hebben het over ongeveer 150 000 werknemers. Deze werknemers worden blootgesteld aan frauduleuze praktijken, uitbuiting en mensenhandel. Hun kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt maakt hen een gemakkelijke prooi voor gewetenloze werkgevers. Nochtans leveren deze werknemers een bijdrage aan het creëren van economische rijkdom in België en hebben ze vaak de vaardigheden om te werken in knelpuntberoepen. We vragen dat de gecombineerde vergunning toegankelijk is voor werknemers zonder verblijfsrecht.

We kennen wel de werknemers met één vergunning (namelijk een gecombineerde verblijfs- en werkvergunning). In 2022 zijn 19 721 vergunningen afgegeven aan werknemers uit derde landen. Dit is een stijging van 75% in vergelijking met 2021.

Werknemers met een gecombineerde vergunning



Bron: Myria, centre fédéral migration, 2023.

Er is nog een opmerkelijke ontwikkeling. Historisch gezien worden gecombineerde vergunningen doorgaans afgegeven aan hooggekwalificeerde werknemers. In 2022 werden gecombineerde vergunningen steeds vaker gebruikt voor werknemers in matig geschoolde banen en knelpuntberoepen.

Deze ontwikkeling is positief omdat er meer mensen in België kunnen werken. Het betekent ook meer mensen om te beschermen. Daarom eist het ABVV meer transparantie en flexibiliteit in het toekennen van vergunningen, en meer controle op werkgevers. De werknemer met een gecombineerde vergunning is namelijk afhankelijk van zijn werkgever om de vergunning te verkrijgen en in geval van baanverlies moet hij terugkeren naar zijn land van herkomst. We vragen om een langere overgangperiode, zodat hij weer aan het werk kan om de afhankelijkheid van een specifieke werkgever te verminderen.

Eisen



De diversiteit van onze samenleving moet beter tot uiting komen, ook in bedrijven door middel van een gecoördineerd diversiteitsbeleid en positieve actieplannen.

We vragen om een humane opvang van asielzoekers en een kader voor de individuele regularisatie van mensen zonder verblijfsvergunning. Werknemers zonder papieren moeten gemakkelijker toegang krijgen tot een gecombineerde vergunning en een tijdelijk verblijfsrecht krijgen, zodat ze hun rechten voor de rechter kunnen doen gelden in geval van uitbuiting door een werkgever.

De nabijheid en toegankelijkheid en betaalbaarheid van openbare diensten moet voor iedereen worden gegarandeerd, net als de keuze voor fysieke dienstverlening. De digitale kloof is een realiteit, daarom moet de burger de keuze hebben om dienstverlening al dan niet digitaal te krijgen of niet en die keuze te behouden telkens als dat nodig is.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be



Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © december 2022

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

D/2023/1262/13