

# Memorandum ACLVB 2024

visie 2030 en de 10 prioritaire beleids-  
voorstellen voor de volgende federale regering



Vrije visie, eigen stem



# Memorandum ACLVB 2024

**visie 2030 en de 10 prioritaire beleids-  
voorstellen voor de volgende federale regering**

Vrije visie, eigen stem





## INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b> .....	5
<b>VISIE 2030: DOELSTELLINGEN EN INDICATOREN</b> .....	7
<b>10 PRIORITAIREBELEIDSVOORSTELLEN</b> .....	8
<b>1. NAAR DE INVOERING VAN EEN PROGRESSIEVE DUAL INCOME TAX ALS ECHTE FISCALE HERVORMING</b> .....	9
<b>2. EEN EINDE MAKEN AAN HET ONRECHTMATIG GEBRUIK VAN MANAGEMENTVENNOOTSCHAPPEN</b> .....	10
<b>3. EEN HERVORMING VAN DE WET VAN 1996 MET EEN INVOERING VAN EEN WERKNEMERSDIVIDEND</b> .....	11
<b>4. OPTREKKING VAN DE MAALTIJDCHEQUES MET € 2</b> .....	13
<b>5. TOEGANKELIJKE VERLOFSTELSELS VOOR WERKNEMERS I.F.V. EEN BETERE WORK-LIFE BALANCE</b> .....	14
<b>6. OMKADERDE FLEXIBELE WERKORGANISATIE</b> .....	15
<b>7. OMKADERING VAN DE ARTIFICIËLE INTELLIGENTIE OP DE WERKPLEK</b> .....	16
<b>8. ONTWIKKELING VAN SOCIALE RATIO'S OMTRENT PRECAIRE ARBEID</b> .....	18
<b>9. RECHTVAARDIGE-TRANSITIEPLANNEN OP SECTORAAL NIVEAU</b> .....	19
<b>10. EEN HERZIENING VAN DE WETGEVING INZAKE HERSTRUCTURERINGEN</b> .....	20



# Inleiding

---

Na een turbulent begin van het derde decennium van de 21<sup>ste</sup> eeuw met de opeenvolgende corona – en energiecrisis, samen met de gevolgen van de klimaatsverandering, die belangrijke sociaaleconomische gevolgen met zich hebben meegebracht, vonden wij het een goed moment om naar buiten te komen met duidelijke doelstellingen die wij tegen 2030 gerealiseerd willen zien. Begin 2023 hebben wij als Liberale Vakbond onze visie ‘ACLVB 2030’ voor het eerst gepubliceerd en gecommuniceerd naar de pers, begin 2024 publiceerden wij de jaarlijkse update hiervan.

In onze visie 2030 pleiten wij voor een sterke koopkracht, die gefundeerd is op een duurzame economische groei mét respect voor de klimaatproblematiek, waarin de fiscaliteit als ultieme herverdelers kan werken en de sociale zekerheid ten volle haar rol kan spelen. Deze fundamenten zullen zorgen voor een kwaliteitsvolle jobcreatie en genereert bijkomende middelen om de talloze uitdagingen op de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en in het mobiliteitsvraagstuk aan te pakken. Een succesvolle aanpak van deze uitdagingen moet tot slot een positieve impact hebben op eenieders individuele loopbaan en bijgevolg eenieders sociaal beschermingsniveau verhogen.

Wij hebben in dat kader 15 concrete doelstellingen naar voren geschoven, die wij richting 2030 jaarlijks zullen opvolgen. De voor- of achteruitgang van deze doelstellingen wordt gemonitord aan de hand van verschillende indicatoren. Op deze manier wordt het duidelijk of de doelstellingen worden behaald, of er al dan niet bijkomende acties nodig zijn. De ACLVB geeft telkens haar visie over hoe bepaalde doelstellingen het best behaald kunnen worden en dit door middel van enkele beleidsvoorstellen. Wij zullen dit instrument jaarlijks hernieuwen, met het meest recent beschikbaar (objectief) bronnenmateriaal. Bovendien kunnen er jaarlijks duizenden (willekeurig gekozen) leden van de ACLVB een enquête invullen die ons meer inzicht geeft in hoe het gesteld is met de (evolutie van de) kwaliteit van de loopbanen van onze leden.

Deze visietekst ACLVB 2030 vormt dan ook een ideale basis om de Belgische politieke partijen inspiratie te geven voor hun beleidswerk van de komende jaren. Het document is echter omvangrijk en bevat een groot aantal beleidsvoorstellen, waarvan sommige ook eerder gericht zijn naar het sociaal overleg. Vertegenwoordigers van politieke partijen krijgen bovendien tientallen memoranda in handen in de aanloop van de verkiezingen en regeringsonderhandelingen, waardoor het moeilijk wordt om te filteren welke beleidsvoorstellen prioritair moeten behandeld worden bij beleidsvorming.

Als constructieve overlegvakbond die vooruitgang wil bevorderen voor alle werknemers, de economie en bij uitbreiding de volledige samenleving, hebben wij daarom de keuze gemaakt om ons memorandum voor de verkiezingen van 2024 te beperken tot 10 concrete beleidsvoorstellen die in onze ogen prioritair moeten behandeld worden bij de vorming van de volgende federale regering. Deze voorstellen kunnen niet langer wachten en moeten bij aanvang van de nieuwe legislatuur gerealiseerd worden om tijdig vooruitgang te kunnen boeken richting de doelstellingen die voor 2030 vastgelegd zijn. Indien deze voorstellen integraal worden uitgevoerd, staat het vast dat België in 2030 welvarender, socialer en duurzamer zal zijn.



# Visie 2030: doelstellingen en indicatoren

---

De selectie van de 10 prioritaire beleidsvoorstellen in het volgende hoofdstuk komt niet uit de lucht gevallen. Het betreft een selectie van beleidsmaatregelen die in sterke mate kunnen bijdragen aan het realiseren van een of meerdere van de 15 doelstellingen die naar voren werden geschoven in onze visie 2030. In dat kader is het noodzakelijk om beknopt de 15 doelstellingen weer te geven.

Wij moedigen elke lezer weliswaar aan om ook het volledige document 'ACLVB 2030' te consulteren via [deze link](#). Dit document heeft in januari 2024 de eerste jaarlijkse update gekregen op basis van de ontwikkelingen van het afgelopen jaar, met inbegrip van een nieuwe representatieve enquête bij onze leden.

1. Sterkere en duurzame creatie en rechtvaardige verdeling van welvaart
2. Verhoging overheidsinvesteringen naar 4% BBP
3. Verhoging aandeel sociale en groene uitgaven en aandeel inkomsten uit vermogenswinsten en vervuiling
4. Versterking van de koopkracht met 10%
5. Op weg naar loopbanen met kwaliteit
6. Loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken
7. Minder precare arbeidsovereenkomsten
8. Hogere participatiegraad in opleiding
9. Meer jobs redden bij herstructureringen
10. Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen
11. Aantal arbeidsongeschikten verminderen
12. Minder armoede
13. Meer personen met internetverbinding en digitale basisvaardigheden
14. Kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit
15. Aanmoedigen van klimaattransitie



**10**

**prioritaire  
beleidsvoorstellen**

# 1. Naar de invoering van een progressieve dual income tax als echte fiscale hervorming

---

Reeds geruime tijd voor de politieke discussie over fiscale hervormingen heeft de ACLVB een doordachte visie ontwikkeld om de fiscaliteit rechtvaardiger te maken via de invoering van een progressieve 'dual income tax'. Dit systeem is eenvoudig, correct, duidelijk, transparant en vanuit economisch oogpunt neutraal. Ons inziens kan dit een constructieve bijdrage leveren aan de fiscale hervormingsplannen die hopelijk snel zullen worden doorgevoerd. De noodzaak om het Belgisch fiscaal stelsel te hervormen wordt ook al een geruime tijd erkend door verschillende toonaangevende instellingen. Zo heeft de OESO in het kader van de twejaarlijkse economy survey over België in 2022 specifiek een aanbeveling opgenomen over een gewenste fiscale hervorming die wel heel nauw aansluit bij het voorstel van de ACLVB.

De Liberale vakbond meent dat er 2 aspecten zijn aan een goede vermogensfiscaliteit. Ten eerste: belast de werkelijke inkomsten en meerwaarden en niet het vermogen zelf. Ten tweede is het samenvoegen van inkomens uit arbeid en kapitaal geen goed idee (alle inkomsten zouden hierdoor al snel onderworpen zijn aan 50%). Vandaag zien we dat de belastingdruk op lonen te hoog is. Tegelijkertijd kan vastgesteld worden dat de verschillende vormen van inkomsten uit vermogen in België zwak of zelfs niet belast worden. Ook ontbreekt elke vorm van progressiviteit in de belastingen op vermogensinkomsten, wat opnieuw haaks staat op een rechtvaardig herverdelend belastingsysteem.

Volgens de Progressieve Dual Income Tax (PDIT) belasten we inkomsten uit arbeid en de inkomsten uit vermogen afzonderlijk. We introduceren m.a.w. progressieve schijven voor de inkomens uit vermogen. Deze laatste tarieven zijn minder hoog en uiteenlopend in vergelijking met die op arbeid. Worden geïllustreerd: de inkomsten die onderhevig zijn aan een roerende voorheffing van 30% (dividenden en inkomsten uit obligaties), inkomsten uit royalty's en patenten, derivaten maar ook meerwaarden uit aandelen, aandelenfondsen en ook de reële huurinkomsten. De som van deze inkomsten wordt vervolgens onderworpen aan progressieve schijven (25%, 30%, 35% en 40%). Hierbij zorgen we ervoor dat in de verdeling van de schijven, de schijf van 35% en 40% betrekking heeft op de inkomsten uit vermogen van de respectievelijk 10% en 5% rijkste Belgen.

De PDIT zou volgens berekeningen van de ACLVB een totale meeropbrengst opleveren van 5,84 miljard euro. Tegen 2030 willen we het aandeel van de inkomsten uit vermogenswinsten optrekken tot 1,8% van het BBP. Dat geld moet dienen om de belastingdruk op arbeid te verzachten. We maken dat elke belastingplichtige kan genieten van een verhoging van de belastingvrije som tot € 12 500 waardoor elke werknemer en sociaal verzekerde netto meer kan overhouden. Bovendien creëren we een extra voordeel voor de werkenden in de vorm van een verbreding van de inkomensschijf van 40% waardoor werknemers een direct financieel voordeel hebben. Beide maatregelen zorgen ervoor dat belastingplichtigen netto tot € 1 350 extra per jaar zouden overhouden (netto € 112,5 extra per maand).

**De invoering van een progressieve dual income tax zal bijdragen tot de verlaging van het aandeel belastinginkomsten uit arbeid en de verhoging van het aandeel belastinginkomsten uit vermogenswinst (doelstelling 3), en aan een versterking van de koopkracht richting 10% (doelstelling 4).**

## 2. Een einde maken aan het onrechtmatig gebruik van managementvennootschappen

---

De oprichting van managementvennootschappen, dat op zichzelf niet illegaal is, leidt in België al te vaak tot belastingontwijking, vermindering van inkomsten van socialezekerheidsbijdragen en vooral ook beperktere belastinginkomsten. Het aantal managementvennootschappen is in 5 jaar bijna verdubbeld van 41 510 tot 76 758, waardoor de overheid aanzienlijk fiscale inkomsten misloopt. Ter vergelijking: men betaalt slechts 20% vennootschapsbelasting op de 1<sup>ste</sup> schijf van 100 000 euro en ook daarboven is het slechts 25%, terwijl men in de personenbelasting reeds 50% belastingen betaalt bij een belastbaar inkomen per jaar van 46 000 euro en meer. Bovendien kan men de reserves die worden opgebouwd binnen de vennootschap aan zichzelf uitkeren via een aantrekkelijk dividend dat slechts aan 15% belast wordt terwijl de roerende voorheffing op dividenden normaal gezien 30% bedraagt. En wanneer men die reserves in de vennootschap houdt, kunnen ze zelfs belastingvrij worden uitgekeerd bij het pensioen.

Naast de lagere belastingen op de beroepsinkomsten, kan men ook nog allerhande kostenposten inbrengen die ervoor zorgen dat het belastbaar inkomen in de managementvennootschap gereduceerd wordt. Zo kan men een deel van de woning aan zichzelf verhuren, fiscaal voordelig pensioensparen, een auto aankopen op naam van de vennootschap, allerhande onkosten inbrengen, ...

Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat een belangrijk deel van de beroepscategorieën met een hoog inkomen, zoals consultants, artsen, informatici, managers ed. meer, vandaag een managementvennootschap oprichten en op die manier een belangrijk aandeel aan belastingen en sociale bijdragen ontwijken. De ACLVB vraagt dan ook dat er toereikende maatregelen worden genomen om het oneigenlijk gebruik van managementvennootschappen tegen te gaan:

- De vennootschap moet een brutoloon uitbetalen dat 75% bedraagt van het gebruikelijke loon voor dezelfde betrekking. De minimumbezoldiging die dient te worden uitbetaald moet verder worden verhoogd naar € 50 000 (en jaarlijks te indexeren).
- Het minimumkapitaal voor de oprichting van een bv dient opnieuw geïntroduceerd te worden; voorheen lag dat op € 18 550.
- Er dient strenger te worden toegezien op het inbrengen van privékosten als beroepskosten.
- De overheid zou bepaalde aftrekposten en belastingvoordelen kunnen beperken of aanpassen om oneigenlijk gebruik ervan te ontmoedigen.
- Wanneer er vastgoed wordt aangekocht binnen een vennootschap dat niet dient voor beroepsdoeleinden wordt gebruikt, moet het verboden worden om hiervoor kosten af te trekken binnen de vennootschap.
- De overheid zou anti-misbruikbepalingen in de socialezekerheidsreglementering en belastingwetgeving moeten opnemen om onder andere specifieke gevallen van belastingarbitrage te voorkomen.
- De handhaving van de belastingregels met betrekking tot managementvennootschappen moet versterkt worden. Hierbij kan gedacht worden aan het opdrijven van controles, het opleggen van boetes etc.

**Een einde maken aan het buitensporig gebruik van managementvennootschappen, moet bijdragen aan een meer rechtvaardige verdeling van de welvaart (doelstelling 1) en een verhoging van het aandeel belastinginkomsten uit vermogenswinst (doelstelling 3).**

### 3. Een hervorming van de wet van 1996 met een invoering van een werknemersdividend

---

Tussen 2009 en 2018 stagneerden de reële lonen in België, wat betekent dat er geen loongroei bovenop de index was en de koopkracht dus niet is toegenomen. In het bijzonder de periode tussen 2015 en 2018 waarin de reële lonen met 1% zijn gedaald was problematisch. Ook in de daaropvolgende jaren was er amper ruimte voor reële loongroei, een gevolg van de verregaande hervorming van de wet van 1996 in 2017. Die hervormde wet heeft ervoor gezorgd dat er in de periode 2023 – 2024 zelfs geen enkele marge is voor loononderhandelingen bovenop de index, en ook in de periode 2025 – 2026 dreigt er opnieuw geen marge te zullen zijn.

Nochtans blijkt uit de meest recente cijfers van de CRB dat de loonkloof sinds 1996 die rekening houdt met alle lastenverlagingen en loonsubsidies ten voordele van de werkgever eind 2024 nog steeds – 2,6% in het voordeel van België zal bedragen. Bijgevolg dringt een nieuwe hervorming van de loonwet zich dringend op.

De ACLVB vraagt in de eerste plaats een aanpassing van de wet van 1996. In dat opzicht is het uitgangspunt van de ACLVB dat de loonmarge indicatief dient te zijn.

Hoewel wij voorstander blijven van een volledige autonomie van de sociale partners in de loonvorming, vraagt de ACLVB op korte termijn dat de wet opnieuw hervormd wordt, door volgende zaken te veranderen:

- Alle lastenverlagingen en loonsubsidies ten voordele van de werkgever die sinds 1996 worden toegekend moeten integraal in rekening gebracht worden bij het berekenen van de loonkloof;
- Het verplicht opleggen van de veiligheidsmarge van minimaal 0,5% dient afgeschaft te worden;
- Het al dan niet aftrekken van een eventuele resterende loonkloof moet bepaald worden door de sociale partners (CRB of Groep van Tien), niet door de wetgever;
- Een negatieve loonkloof moet integraal omgezet kunnen worden in een hogere loonmarge.

Daarnaast vraagt de ACLVB de invoering van een werknemersdividend in het kader van artikel 14 van de wet van 1996. Een procentuele stijging van de uitgekeerde dividenden die de loonnorm overschrijdt in een bepaald bedrijf moet voor de werknemers in het betrokken bedrijf automatisch aanleiding kunnen geven tot een gelijkwaardige niet-recurrente bonus, zonder dat het bedrijf daarvoor gesanctioneerd kan worden voor het overschrijden van de loonnorm.

Concreet zou voor elk bedrijf aan het begin van een IPA-periode moeten bekeken worden hoeveel dividenden werden uitgekeerd in de twee voorgaande jaren en de gemiddelde jaarlijkse stijging van die twee jaren moeten vergeleken worden met het gemiddelde van de twee jaren daarvoor. Indien er zich een stijging heeft voorgedaan die de loonnorm overschrijdt, zouden de werknemers van het betrokken bedrijf recht hebben op een niet-recurrente bonus die overeenkomt met eenzelfde percentage van hun bruto jaarloon. Dit recht is automatisch wanneer het percentage maximaal 5% bedraagt, bij een hogere stijging van de dividenden kan er op niveau van de onderneming onderhandeld worden over een lagere bonus, die in dat geval echter niet lager dan 5% kan zijn.

Op die manier hebben werknemers recht op een evenredig deel van de winst en wordt tegemoetgekomen aan het probleem van ontoereikende vergoedingen aan werknemers in sectoren waar veel werkgevers het moeilijk hebben om personeel langdurig aan zich te binden.

Om te vermijden dat men bonussen zou toekennen als vervanging van bruto loonsverhogingen, zou de maximale loonmarge steeds verplicht volledig moeten worden ingevuld in ondernemingen die een stijging van de uitkeerde dividenden hebben toegekend. Op die manier wordt de bonus effectief ook een bonus bovenop de noodzakelijke verhoging van de brutolonen.

**Een hervorming van de wet van 1996 en de invoering van een werknemersdividend zal bijdragen aan het verhogen van het loonaandeel in de toegevoegde waarde (doelstelling 1) en aan een versterking van de koopkracht richting 10% (doelstelling 4).**

## 4. Optrekking van de maaltijdcheques met € 2

---

De inflatie bereikte in oktober 2022 haar piek met een inflatie van maar liefst 12,27%, het was het hoogste niveau sinds juni 1975 en nooit meer gezien in het recente verleden.

Nadien is de inflatie terug beginnen dalen, onder impuls van de dalende energieprijzen. Vanaf begin 2023 is de bijdrage van energie aan de inflatie zelfs negatief geworden, terwijl de inflatie van de voeding alleen maar verder is beginnen toenemen.

De voedingsinflatie bereikte een piek van meer dan 17% in maart 2023 en bleef ook de rest van 2023 heel hoog. Voor gezinnen die een belangrijk deel van hun gezinsbudget aan voeding spenderen, leidt dat bijgevolg tot een sterke aantasting van hun koopkracht. De maaltijdcheques die veel werknemers krijgen verzachten elke maand enigszins de pijn bij hun aankopen in de supermarkten, maar problematisch is het gegeven dat de maximale tussenkomst voor de werkgever (€ 6,91) al sinds 2016 niet meer gestegen is.

Daarom vraagt de ACLVB om het (para)fiscaal vrijgestelde bedrag van de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheque (het populairste extralegale voordeel) met € 2 te verhogen. Dit bedrag werd op 1 januari 2016 het laatst verhoogd naar € 6,91, terwijl de prijzen van de productcategorie voeding en niet-alcoholische drank met 37,85% gestegen zijn tussen december 2015 en januari 2024.

Een verhoging met € 2 van € 6,91 naar € 8,91 zou ervoor zorgen dat werknemers maaltijdcheques van maximaal € 10 per gewerkte dag zouden kunnen krijgen. Een verhoging met € 2 euro impliceert een verhoging met 28,94%, wat lager is dan de toename van de prijzen van voeding en non-alcoholische sinds de laatste verhoging. **Een optrekking van de maaltijdcheques zal bijdragen aan een versterking van de koopkracht richting 10% (doelstelling 4).**

## 5. Toegankelijke verlofstelsels voor werknemers i.f.v. een betere work-life balance

---

Op dit moment maken ± 150 000 werknemers in België gebruik van een systeem van loopbaanonderbreking voor de zorg voor hun kind(eren). Deze systemen zorgen er op die manier voor dat veel werknemers hun werk en privé beter op elkaar kunnen afstemmen, zeker in tijden waarin bestaanszekerheid een dubbel inkomen verondersteld en in tijden van schaarste in de kinderopvang.

Uit een representatief onderzoek dat de ACLVB bij enkele duizenden leden heeft gevoerd, daaruit blijkt echter dat enkele groepen van werknemers het moeilijk blijven hebben om werk- en privéleven op elkaar af te stemmen, o.a. werknemers met een tijdelijk contract en werknemers die in KMO's (< 10 werknemers) werken. De bestaande verlofstelsels (tijdskrediet en thematische verloven) zouden ook voor hen een laatste reddingsboei kunnen zijn, maar de strenge toegangsvoorwaarden m.b.t. tewerkstelling, anciënniteit en grootte bedrijf maken dat zij hier moeilijk gebruik van kunnen maken.

Voor alleenstaanden en kortgeschoolden vormt de hoogte van de uitkering dan weer een drempel om gebruik te maken van deze verlofstelsels. Zo valt in de cijfers op dat alleenstaanden met kinderen hier bijna helemaal geen gebruik van maken. In landen als Duitsland, Zweden en Noorwegen zijn de uitkeringen voor ouderschapsverlof een pak hoger. Het gevolg is dat de werknemers in deze landen meer gebruik maken van dit verlofstelsel en met een positieve impact op hun work-life balance.

Een doelgroep die de dupe werd van recente hervormingen van het recht op uitkeringen voor tijdskrediet betreft de deeltijdse werknemers. Door de verstrenging van de tewerkstellingsvoorwaarde dient een werknemer voltijds te werken om nog een uitkering te kunnen krijgen bij opname van tijdskrediet (uitgez. bij 100% onderbreking van de loopbaan).

Dit ontnemt de kans voor deeltijdse werknemers om in tijden van acute nood beroep te doen op een systeem van tijdskrediet om voor hun kind(eren) te zorgen. Als je weet dat maar liefst 42% van de vrouwelijke werknemers in de privésector deeltijds werkt, heeft dit vooral op hen een weerslag.

Samengevat vraagt ACLVB:

- Aanpassing van de tewerkstellingsvoorwaarde in het KB Tijdskrediet, de anciënniteitsvoorwaarde alsook de voorwaarde m.b.t. de grootte van het bedrijf om een uitkering te krijgen. Dit moet ertoe leiden dat werknemers, ongeacht gender, beroep of grootte bedrijf, een daadwerkelijke uitoefeningsmogelijkheid hebben op deze verlofstelsels.
- Hogere uitkeringen zodat doelgroepen zoals alleenstaanden (met kinderen te laste) en kortgeschoolden meer gebruik maken van deze verlofstelsels. Dit kan ervoor zorgen dat zij op de arbeidsmarkt blijven, wat belangrijk is om de doelstelling van 80% tewerkstellingsgraad te halen.

**Meer toegankelijke verlofstelsels met voldoende hoge uitkeringen voor werknemers zal bijdragen aan de kwaliteit van loopbanen van werknemers (doelstelling 5), aan een daling van het aantal arbeidsongeschikten (doelstelling 11), een verbetering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (doelstelling 6) en minder personen in armoede (doelstelling 12).**

## 6. Omkaderde flexibele werkorganisatie

---

Uit een enquête die de ACLVB onder haar leden heeft gehouden en waarvan de resultaten meer in detail worden beschreven in de “2030-doelstellingen”, blijkt dat meer dan een derde van de ondervraagde werknemers **ontevreden is over de mate van autonomie** – of het gebrek daaraan – waarover ze beschikken en over de manier waarop ze hun talenten kunnen ontwikkelen. Autonomie en tevredenheid gaan hand in hand: hoe meer autonomie werknemers hebben, hoe groter hun werkplezier.

Bovendien geeft een derde van de ondervraagden aan dat hun **fysieke of mentale welzijn** ‘alarterend’ of ‘slecht’ is. De ACLVB is ervan overtuigd dat meer flexibiliteit binnen de werkorganisatie een gunstig effect kan hebben op drie hoger genoemde indicatoren. Deze flexibiliteit kan verschillende vormen aannemen: autonomieplannen, toegang tot telewerken, innoverende projecten op het vlak van werkorganisatie, hervorming van de wetgeving op bijkomende uren voor deeltijds werk, enz.

Niettemin is flexibiliteit een zeer interessant instrument voor werknemers, kan dit volgens de ACLVB best **op collectief niveau** ingevoerd worden, en **niet zozeer op individueel niveau**. De sociale partners moeten dan ook **effectief en ten volle** betrokken worden bij het opstellen, uitvoeren en controleren van dergelijke flexibiliteitsmaatregelen om er zo mee over te waken dat op sociaalzekerheidsrechtelijk vlak de werknemers niet slechter af zijn. Andere regelingen, hoewel op zich geen flexibiliteitsmaatregelen, blijven er onlosmakelijk mee verbonden. Een voorbeeld hiervan is de wettelijke invoering van een algemene verplichting om de arbeidstijd te registreren (bepleit door het Hof van Justitie van de EU), wat eventuele uitwassen kan voorkomen.

**Een omkaderde flexibiliteit is in het belang van zowel werknemers als bedrijven en maakt het mogelijk om tegen 2030 naar kwaliteitsvolle beroepsloopbanen te evolueren (doelstelling 5) en het aantal arbeidsongeschikten te verminderen (doelstelling 11).**



## 7. Omkadering van de artificiële intelligentie op de werkplek

---

Artificiële intelligentie is een deel van ons leven geworden en dringt snel door in een groot aantal domeinen. De mogelijkheden van deze technologie lijken bijna grenzeloos. Bedrijven zijn zich hier terdege van bewust. Volgens een Europees onderzoek dat betrekking heeft op 2020 over het gebruik van ICT door bedrijven, maakt 42% van de ondernemingen in België met 250 of meer werknemers al gebruik van AI (*Federaal Planbureau – Gebruik van artificiële intelligentie door bedrijven in België – 21.03.2023*).

Het gebruik van deze technologie is de laatste jaren exponentieel gegroeid. Het zou een illusie zijn de klok te willen teruggedraaien en deze technologie te verbieden. AI moet ons leven verrijken, maar er niet mee aan de haal gaan. De gevaren ervan moeten zoveel mogelijk beperkt worden. Het gecontroleerde gebruik van AI biedt duidelijke opportuniteiten: verhoogde productiviteit voor bedrijven, verbeterde arbeidsomstandigheden, meer veiligheid voor werknemers, de mogelijkheid om repetitieve, zware of gevaarlijke taken uit te voeren, complexe problemen op te lossen, automatisch beslissingsadvies, enz. Echter, al deze mogelijkheden sluiten de hele resem van potentiële gevaren van onbeperkt gebruik van AI niet uit: ongebreidelde controle, onmenselijke besluitvorming, gebrek aan transparantie, AI-vooroordelen gekoppeld aan algoritmen, risico's van discriminatie die door AI ontstaan, schending van de privacy of andere grondrechten, verlies van autonomie en vaardigheden, bedreiging van een bepaald soort jobs, en zo meer. Deze nieuwe technologie kadert in de bredere evolutie van de robotisering die op zich gevaren en opportuniteiten met zich meebrengt. Zo is deze robotisering verantwoordelijk voor het verdwijnen van miljoenen jobs in Europa, maar draagt zij tegelijkertijd ook bij aan de creatie van miljoenen andere jobs.

Het is om deze tweeledige doelstelling te bereiken – benutten van de AI – kansen maar tegelijkertijd de risico's minimaliseren – dat de ACLVB oproept tot een **specifiek regelgevend kader om het gebruik van AI op de werkplek te reguleren**. Hoewel de cao 39 (betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën) al een zekere mate van betrokkenheid van vakbonden toestaat wanneer AI in een bedrijf wordt ingevoerd, stellen we vast dat deze cao, die al dateert uit 1983 (!) niet meer is aangepast aan de nieuwe uitdagingen die deze technologie met zich meebrengt.

Een nieuw regelgevend kader moet ten minste de volgende elementen bevatten:

- Verplichte raadpleging en onderhandeling met werknemersvertegenwoordigers (of bij gebreke hieraan, met alle werknemers) bij de invoering van AI in bedrijven.
- Duidelijke informatie die aan de werknemersvertegenwoordigers (of bij gebreke hieraan, met alle werknemers) moet worden verstrekt over:
  - de werking van het algoritmische systeem (verwerkte gegevens, gegevensverzameling, bewaartermijn, enz.);
  - het doel van de invoering van AI;
  - de gevolgen voor arbeidsomstandigheden, werkgelegenheidsstructuur, mogelijk bedreigde beroepen/functies, geplande sociale maatregelen met betrekking tot werkgelegenheid;
  - het recht op toegang tot de verzamelde gegevens.
- Bij de invoering van AI moet de opleiding van werknemers samen met de werknemersvertegenwoordigers (of bij gebreke hieraan, met alle werknemers) bekeken worden zodat werknemers niet overweldigd worden maar zich deze technologie mettertijd eigen kunnen maken.
- Naleving van de beginselen van transparantie, finaliteit, proportionaliteit en dataminimalisatie bij de invoering van AI.

- Verbod om:
  - AI in te voeren indien dit een risico van discriminatie, vooringenomenheid of niet-naleving van fundamentele beginselen inhoudt;
  - Het verzamelen van bepaalde gevoelige gegevens (privégesprekken, emotionele of psychologische toestand van werknemers, gegevens die een risico vormen voor de menselijke waardigheid of de grondrechten, enz.);
  - Misbruik te maken van bewakingssystemen, zowel op de werkplek als voor telewerkers;
  - AI enkel te gebruiken in wervings-, promotie- of ontslagprocedures. AI mag enkel dienen als beslissingsadvies, niet als beslissing.

**Het omkaderen van AI moet bijdragen aan kwaliteitsvolle jobs (doelstelling 5), een betere opleiding van werknemers (doelstelling 8), het voorkomen van nieuwe discriminatie bij aanwerving (doelstelling 10), het verminderen van het aantal arbeidsongeschikten (doelstelling 11), het verminderen van armoede (doelstelling 12) en het verkleinen van de digitale kloof (doelstelling 13).**

## 8. Ontwikkeling van sociale ratio's omtrent preciaire arbeid

---

Een belangrijke factor bij de beoordeling van de kwaliteit van tewerkstelling is het soort arbeidsovereenkomst waaronder werknemers moeten werken. In België blijft het aantal 'atypische contracten' zeer hoog. Zo is bijna 1/5 van alle deeltijdse contracten onvrijwillig. Van alle tijdelijke contracten is maar liefst 40% van zeer korte duur (minder dan 3 maanden). Dit is veel hoger dan in onze buurlanden. 'Atypische contracten' zijn alle arbeidsovereenkomsten die niet van onbepaalde duur noch voltijds zijn. Hieronder vallen tijdelijke contracten (contracten van bepaalde duur, uitzendovereenkomsten, vervangingscontracten, studentenwerk, overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk), deeltijdse contracten, aanvullende statuten zoals flexijobs, deeleconomie, enz.

Het feit dat het aandeel van deze atypische arbeidsovereenkomsten de laatste jaren is toegenomen, is geen goed nieuws voor de Belgische werknemers. Het gaat immers om minder stabiele contracten, wat betekent dat werknemers onvoldoende beschermd zijn en steeds meer onderhevig worden aan flexibiliteit en onzekerheid. We moeten er dus over waken dat het aantal atypische contracten op een aanvaardbaar niveau blijft, om zo stabiele en kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden te kunnen garanderen voor zoveel mogelijk werknemers. Onlangs werd binnen de Nationale Arbeidsraad overeengekomen om een extra RSZ-bijdrage in te voeren voor bedrijven die buitensporig veel gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector. Dit sluit goed aan bij ons voorstel over sociale ratio's.

Dit voorstel van de ACLVB betreft de invoering van sociale indicatoren m.b.t. preciaire arbeid. Het is de bedoeling bedrijven aan te moedigen te streven naar een kwaliteitsvolle tewerkstelling. De sectorale sociale partners moeten de limieten van 'precaire arbeid' definiëren door vier soorten arbeid te viseren: onvrijwillig deeltijds werk, tijdelijke contracten, uitzendovereenkomsten en flexijobs. Dit moet op sectoraal niveau gebeuren, omdat dit niveau het beste geplaatst is om de werkelijke behoeften in termen van flexibiliteit te bepalen. De realiteit van de horecasector is bijvoorbeeld immers niet vergelijkbaar met die van de detailhandel of een andere sector. Concreet moet er op basis van deze sectorale definitie een bovengrens voor dit soort contracten worden vastgelegd. Zo kunnen we voor elk bedrijf een ratio berekenen die niet overschreden mag worden.

Bedrijven die deze grens overschrijden door te veel onvrijwillig deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, via uitzendkantoren of flexi-jobs tewerk te stellen, zullen dan gesanctioneerd worden en hogere socialezekerheidsbijdragen moeten betalen. De aldus bekomen financiële middelen zouden op het niveau van het paritair comité kunnen worden aangewend voor de ondersteuning van kwetsbare groepen die het meest in dit soort precair werk terechtkomen. Ze zullen dan beter opgeleid kunnen worden en geactiveerd via sectorale werkgelegenheidsprogramma's, om uiteindelijk aan stabiele en kwaliteitsvolle arbeidsvoorwaarden te kunnen werken. Deze maatregel kan ertoe leiden dat meer stabiele arbeidsovereenkomsten worden gesloten en de preciaire contracten zoveel mogelijk worden beperkt.

**De ontwikkeling van sociale ratio's omtrent preciaire arbeid kan bijdragen aan kwaliteitsvolle loopbanen (doelstelling 5), het terugdringen van preciaire arbeidsovereenkomsten (doelstelling 7) en het aantal arbeidsongeschikten verminderen (doelstelling 11).**

## 9. Rechtvaardige-transitieplannen op sectoraal niveau

---

De klimaatverandering is een onmiskenbare realiteit geworden met steeds duidelijker zichtbare gevolgen over ter wereld. Ook het arbeidsmilieu blijft niet gespaard. De klimaatverandering roept een aantal zeer concrete vragen op, vooral met betrekking tot de gezondheid van werknemers, de haalbaarheid van bepaalde soorten arbeid tijdens hittegolven en de beste manier om de ecologische transitie in de meest vervuilende sectoren tot stand te brengen. We weten dat de ecologische transitie in de komende jaren grote uitdagingen met zich meebrengt, maar ook kansen biedt.

Volgens een rapport van de federale milieudienst, zou een klimaatbeleid gericht op het koolstofvrij maken van de economie tegen 2030 in België ± 80 000 jobs kunnen creëren. Eurofound stelt dat België een van de EU-landen is die het meest gebaat zijn bij een overgang naar een klimaatneutrale economie tegen die tijd. De ecologische transitie kan dus ook gelijkstaan aan daadwerkelijke economische kansen. Echter, dit vergt de betrokkenheid van de volledige samenleving, en van de werknemers in het bijzonder.

De ACLVB pleit ervoor om de ecologische transitie van de betrokken sectoren vooraf en in overleg met de sociale partners voor te bereiden via transitieplannen. Deze plannen moeten op regelmatige basis worden opgesteld in de verschillende sectoren.

Daarbij moet prioriteit worden gegeven aan de sectoren energie, bouw, mobiliteit, landbouw en industrie, wat niet wegneemt dat alle sectoren te maken krijgen met deze transitie. De transitieplannen moeten sectoren in staat stellen om hun overgang beter voor te bereiden en hun doelstellingen inzake de vermindering van de uitstoot van broeikasgassen te behalen. Wat kunnen deze plannen concreet inhouden? Het kan gaan om het behalen van de milieudoelstellingen van de verschillende sectoren en de passende maatregelen om deze te bereiken, de gevolgen op het vlak van bekwamheden van werknemers, hun reconversie en, indien nodig, het herplaatsen van de getroffen werknemers. Informatie over de ecologische transitie moet beschikbaar worden gesteld aan de sectoren. Dit vereist de opmaak van rapporten, i.s.m. de sociale partners, zodat de verschillende sectoren met kennis van zaken maatregelen kunnen treffen (wat zijn de verschillende opties voor milieu- en technologische transitie nodig om koolstofneutraliteit te bereiken?).

Daarnaast moet er een grondige evaluatie worden gemaakt van de sociale, economische en werkgelegenheidseffecten van de ecologische transitie. Deze informatie moet sectoren in staat stellen om hun overgang voor te bereiden door het nemen van de juiste maatregelen. **Deze transitieplannen zullen het mogelijk maken om het aantal arbeidsongeschikten te verminderen (doelstelling 11) en de klimaatovergang te realiseren (doelstelling 15).**

## 10. Een herziening van de wetgeving inzake herstructureringen

---

Crisis na crisis, evolutie na evolutie wordt aangetoond dat bedrijven zich soms genoodzaakt voelen te heroriënteren. Al te vaak stelt de ACLVB echter vast dat deze crisismomenten te laat komen en niet worden gebruikt om samen met de werknemers na te denken over een duurzame toekomst voor het bedrijf. Herstructureringen worden bijzonder negatief gepercipieerd in België. Dat zou ook niet mogen verbazen: het aandeel jobs dat uiteindelijk behouden blijft na aankondigingen van herstructureringen, is vaak teleurstellend voor vakbonden. Als er zelfs al sprake kan zijn van een constructief overleg en niet iedereen onmiddellijk de loopgraven ingaat. Net daarom vragen wij reeds lange tijd naar een versterking van het wetgevend kader in herstructureringen. Om de evenwichten recht te trekken, om werknemers méér én vroeger dan nu, te betrekken bij falende bedrijfsresultaten.

In dat opzicht is het voor ons essentieel om te werken op 2 niveaus: het preventieve én het curatieve luik van een herstructurering:

- Elke werknemersvertegenwoordiger moet een **waarschuwings- en expertiserecht** krijgen. Zo kan er pro-actief meegedacht worden over slechte resultaten en kunnen vertegenwoordigers zelf experten aanstellen die mee kunnen nadenken om tot oplossingen te komen. Dit om maximaal te vermijden dat er überhaupt sprake moet zijn van een herstructurering.
- Komt het dan toch zo voor, stelt de ACLVB voor dat elke werkgever **verplicht moet worden om een kwalitatief sociaal plan** af te sluiten, voor iedereen. Bij wijze van voorbeeld kan verwezen worden naar het 'Plan de Sauvegarde de l'Emploi in het Franse recht. Met bijkomend dan ook een opname van de onderaannemers en de economisch afhankelijke werkenden. Opleiding en herinschakeling in het eigen bedrijf dienen centraal te staan om jobverlies zo beperkt mogelijk te houden. Indien een herinschakeling niet mogelijk blijkt te zijn in het bedrijf, dienen begeleidende maatregelen, opleiding en herklassering, onderdeel uit te maken van het plan, net zoals een minimum aan verplichte financiële tegemoetkomingen, gebaseerd op de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer.

**Door de preventieve en curatieve aspecten van de wetgeving inzake herstructureringen verder uit te werken zal 20% van de tewerkstelling geviseerd door collectieve ontslagen kunnen gered worden, tegenover 10% nu (doelstelling 9).**

### 1. Sterkere en duurzame creatie en rechtvaardige verdeling van welvaart

- Jaarlijkse productiviteits-groei van 1,2%
- Loonaandeel TW naar 61,9%
- Alle SDG-indicatoren bereiken

### 4. Versterking van de koopkracht met 10%

- Groei van de reële lonen met 7,5%
- Daling van de net personal average tax rate naar 35,9%

### 7. Minder preciaire arbeidsovereenkomsten

- Verlaging aandeel tijdelijke contracten, met specifieke aandacht voor kortlopende contracten
- Verlaging aandeel onvrijwillige deeltijdse contracten
- Verlaging aandeel (opeenvolgende) dagcontracten bij uitzendcontracten
- Verlaging aandeel uitzendcontracten van 2 dagen

### 2. Verhoging overheidsinvesteringen naar 4% BBP

- Overheidsinvesteringen naar 4% BBP tegen 2030
- Overheidsinvesteringen naar 3,5% BBP tegen 2024
- Aandeel nieuwe groene en sociale overheidsinvesteringen 75%
- Do no significant harm

### 5. Op weg naar loopbanen met kwaliteit

- Autonomie van werknemers verhogen
- Fysiek en mentaal welzijn verhogen
- Verbeteren van de work-life balance
- Versterken van de toekomstgerichtheid van jobs

### 8. Hogere participatiegraad in opleiding

- Verhoging aandeel volwassenen die opleiding volgen
- Verhoging aandeel kortgeschoolde volwassenen die opleiding volgen
- Stijging aandeel STEM-afgestudeerden
- Daling aandeel NEET-jongeren

### 3. Verhoging aandeel sociale en groene uitgaven en aandeel inkomsten uit vermogenswinsten en vervuiling

- Verlaging aandeel uitgaven loon- en bedrijfssubsidies en uitgaven politieke werking
- Verhoging aandeel uitgaven sociale bescherming, transport, milieu en gezondheidszorg
- Verhoging aandeel inkomsten uit vermogenswinst, vennootschapsbelasting en vervuiling
- Verlaging aandeel inkomsten uit arbeid

### 6. Loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken

- Loonkloof man-vrouw naar 0%
- Aandeel deeltijds werkende vrouwen verminderen naar 20%
- Aandeel vrouwen in thematische verlopen naar 50%
- Aandeel vrouwelijke afgestudeerden in STEM/ICT naar 40%

### 9. Meer jobs redden bij herstructureringen

- Verhoging percentage jobs dat na de IRP bij collectief ontslag behouden is gebleven naar 20%

### 10. Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen

- Halvering van meldingen bij UNIA en IGVM over discriminatie bij aanwerving
- Halvering van meldingen bij UNIA over discriminatie bij aanwerving binnen elke criteria van discriminatie

### 13. Meer personen met internetverbinding en digitale basisvaardigheden

- Halvering aantal personen die thuis geen internet hebben
- 80% personen met minstens digitale basisvaardigheden
- Verdubbeling van het aantal personen met sociaal telecomtarief

### 11. Aantal arbeidsongeschikten verminderen

- Jaarlijkse groei van personen in invaliditeit naar 0%
- Aandeel langdurig arbeidsongeschikten reduceren
- Aantal arbeidsongevallen reduceren
- Werkgelegenheidsgraad personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen verhogen

### 14. Kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit

- Verhoging aandeel werknemers die fietsen naar het werk
- Verhoging aantal emissievrije wagens, bestelwagens en vrachtwagens
- Verlaging aandeel goederenvervoer en personenvervoer over de weg
- Verdubbeling investeringen NMBS en Infrabel

### 12. Minder armoede

- Verminderen van risico op armoede of sociale uitsluiting, met specifieke aandacht voor kortgeschoolden
- Risico op armoede of sociale uitsluiting voor werkenden naar 0%
- Verlaging aandeel personen die leven in huishouden met zeer lage werkintensiteit
- Aandeel dat woning onvoldoende kan verwarmen naar 0%

### 15. Aanmoedigen van klimaattransitie

- Vermindering uitstoot broeikasgassen met 55% tav 1990
- Vermindering uitstoot broeikasgassen in niet-ETS sectoren met 47% tav 2005
- Aandeel hernieuwbaar energieverbruik naar 17,5%
- Vermindering blootstelling aan fijnstof

