

Doelstellingen 2030

Studiedienst ACLVB



Vrije visie, eigen stem



Doelstellingen 2030

*Na meer dan 6 edities van socio-economische boordtabellen, een instrument om de laatste stand van zaken te bekomen rond verschillende socio-economische domeinen, leek het de studiedienst tijd om het over een andere boeg te gooien. Niet langer worden de gedane gebeurtenissen vanuit een **retrospectief** standpunt geanalyseerd, maar zet de ACLVB voor zichzelf de bakens uit over hoe het 3^{de} decennium van de 21^{ste} eeuw er zou moeten uitzien om te slagen in de talloze uitdagingen die op ons wachten inzake arbeidsmarkt, economie, fiscaliteit, milieu en energie en andere relevante beleidsdomeinen.*

Het derde decennium van de 21^{ste} eeuw is nochtans op zijn zachtst gezegd in mineur begonnen. De opeenvolgende corona- en energiecrisis hebben belangrijke sociaaleconomische gevolgen met zich meegebracht. Veel werknemers en sociaal verzekerden hebben het gevoel dat ze erop achteruit gegaan zijn en de belangrijke maatschappelijke uitdagingen die zich reeds voor deze crisisperiode manifesteerden zijn alleen maar pertinent geworden. In 2024 manifesteerden er zich bijvoorbeeld grote problemen in de Belgische maakindustrie met enkele ophefmakende collectieve sluitingen, herstructureringen of zelfs faillissementen van enkele industriële grootspelers.

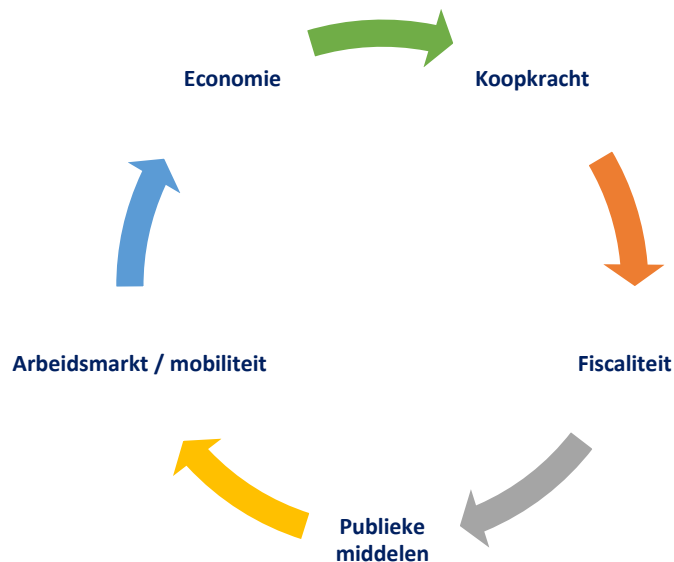
Toch is de ACLVB optimistisch. Vanuit een sociaal-liberale visie, waarin de groei van de gemeenschap kan komen vanuit de groei van het individu, pleiten wij nogmaals voor een sterke koopkracht, die gefundeerd is op een duurzame economische groei mét respect voor de klimaatproblematiek, en waarin de fiscaliteit als ultieme herverdelers kan werken. Deze fundamenten zullen zorgen voor een kwaliteitsvolle jobcreatie en genereert bijkomende middelen om de talloze uitdagingen op de arbeidsmarkt en in het mobiliteitsvraagstuk aan te pakken. Een succesvolle aanpak van deze uitdagingen zal tot slot een positieve impact hebben op eenieders individuele loopbaan.

Vanuit deze visie heeft de studiedienst vorig jaar 15 doelstellingen naar voren geschoven. De voor- of achteruitgang van deze doelstellingen wordt jaarlijks 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. Wij zullen niet nalaten de beleidsmakers hierop te wijzen. De ACLVB geeft na elke doelstelling en bijhorende evolutie ten opzichte van vorig jaar en richting 2030 alvast haar visie over hoe bepaalde doelstellingen het best behaald zouden worden door middel van enkele beleidsvoorstellen.

Deze editie is de tweede update sinds de lancering in 2022, waarbij er opnieuw gebruik wordt gemaakt van het meest recent beschikbaar (objectief) bronnenmateriaal. Daar bovenop werd er ook een nieuwe representatieve enquête uitgevoerd bij duizenden (willekeurige) leden van de ACLVB. Deze geeft ons meer inzicht in hoe het gesteld is met de (evolutie van de) loopbanen van onze leden.¹

¹ Vragen kunnen gericht worden aan: studiedienst@aclvb.be

De bedoeling van dit document is dan ook om de grote maatschappelijke bewegingen, die volgens de ACLVB in gang moeten worden gezet, op een adequate manier te kunnen monitoren. Het zwaartepunt van de oefening dient dan ook te liggen in de jaarlijkse opvolging van deze indicatoren die zich voornamelijk concentreren op het arbeidsrecht, het arbeidsmarktbeleid, economie, fiscaliteit, duurzame ontwikkeling en mobiliteit.



| | |
|--|----|
| 1. Doelstelling 1: Naar een sterkere duurzame creatie en rechtvaardigere verdeling van welvaart..... | 4 |
| 2. Doelstelling 2: Verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP | 8 |
| 3. Doelstelling 3: verhoging van het aandeel sociale en groene overheidsuitgaven en het aandeel inkomsten uit vermogenswinsten, vennootschapsbelasting en vervuiling | 12 |
| 4. Doelstelling 4: een versterking van de koopkracht met 10 % | 20 |
| 5. Doelstelling 5: Op weg naar loopbanen mét kwaliteit | 24 |
| 6. Doelstelling 6: De loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken | 35 |
| 7. Doelstelling 7 : Minder preciaire arbeidsovereenkomsten | 40 |
| 8. Doelstelling 8 : Een hogere participatiegraad in de opleiding van volwassenen | 46 |
| 9. Doelstelling 9 : Meer jobs redden bij herstructurerings | 51 |
| 10. Doelstelling 10 : Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen..... | 54 |
| 11. Doelstelling 11: Het aantal arbeidsongeschikten verminderen | 58 |
| 12. Doelstelling 12: Minder armoede | 64 |
| 13. Doelstelling 13: naar een sterke reductie van de digitale kloof | 70 |
| 14. Doelstelling 14: ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit | 74 |
| 15. Doelstelling 15: aanmoedigen van de klimaattransitie | 80 |

| | |
|--|----|
| Bijlage 1: methodologische nota kwantitatief onderzoek | 85 |
| Bijlage 2: methodologie toekenning kleurenscores..... | 88 |

1. Doelstelling 1: Naar een sterkere duurzame creatie en rechtvaardigere verdeling van welvaart


1.1 Context

De eerste doelstelling van het ACLVB 2030 project is samen met het bereiken van de klimaatdoelstellingen de meest bepalende voor de ontwikkeling van de welvaart de komende decennia. Specifiek op België gericht zelfs de meest prangende. Het creëren van voldoende groei en het rechtvaardig verdelen van deze groei is noodzakelijk om te kunnen voorzien in voldoende hoge loongroei, voldoende sociale cohesie via een sterke sociale zekerheid en voldoende middelen voor een kwalitatieve publieke dienstverlening. Als de koek niet groter wordt, is het ook moeilijk om deze op een betere manier te verdelen.

Indien we voldoende economische groei willen realiseren, zal vooral de productiviteitsgroei van groot belang zijn. In het licht van de vergrijzing zal het arbeidsaanbod immers niet meer toenemen zoals de afgelopen decennia. Economische groei uit zich in een toename van de tewerkstelling enerzijds en productiviteitsgroei anderzijds, dus op langere termijn is een sterkere productiviteitsgroei noodzakelijk om de economische groei structureel te versterken.


Economische groei mag echter geen doelstelling op zich zijn. Het is een middel om andere doelstellingen zoals het versterken van de sociale cohesie te bereiken, en bovendien dient erop toegezien te worden dat de economische groei zo weinig mogelijk negatieve neveneffecten met zich meebrengt. In dat opzicht pleiten wij voor een duurzame groei, waarbij de SDG's de belangrijkste leidraad moeten vormen.

1.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Jaarlijkse productiviteitsgroei | 1,2 % | 0,7 % | 0,3 % |  |


Bron: Nationale Raad voor de Productiviteit & Nationale Bank van België

In het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing wordt uitgegaan van een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,2 % tussen 2020 en 2070. Aan de hand van dit groeitempo blijft de verwachte vergrijzingskost aanzienlijk (5,2 % BBP tegen 2070) maar beheersbaar op lange termijn. Indien de gemiddelde productiviteitsgroei 0,3 procentpunt lager zou liggen en zou uitkomen op 0,9 %, loopt de vergrijzingskost tegen 2070 op tot 7,5 % BBP. Bijgevolg is het noodzakelijk om minstens een productiviteitsgroei van 1,2 % per jaar te bereiken. Bovendien laat een voldoende hoge productiviteitsgroei het toe om de reële lonen voldoende te verhogen.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Loonaandeel in de toegevoegde waarde | 61,9 % | 58,9 % | 59,4 % (2023) |  |

Bron: AMECO

Een belangrijke indicator voor een rechtvaardige verdeling van de welvaart is het loonaandeel in de toegevoegde waarde. Deze indicator geeft het aandeel van de inkomsten die naar arbeid gaat weer. De evolutie ervan is afhankelijk van de manier waarop productiviteitswinsten worden verdeeld, aangezien productiviteitsgroei ervoor zorgt dat er per uur meer geproduceerd wordt en er dus ook meer opbrengsten die daaruit voortkomen verdeeld kunnen worden. Indien deze zoals overeengekomen in het Sociaal Pact van 1945 evenredig verdeeld worden tussen werknemers en kapitaalhouders, blijft het loonaandeel gelijk. Het loonaandeel is echter al gedurende meerdere decennia aan het dalen. Sinds de invoering van de loonnormwet daalde het loonaandeel van 61,9 % in 1996 naar 58,9 % in 2019. Deze daling wordt bovendien nog getemperd door de non-profit. In de industriële sectoren daalde het loonaandeel bijvoorbeeld van 66,8 % in 1996 naar 61,4 % in 2019.









| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-----------------------------------|---|---|
| Aantal bereikte SDG-opvolgingsindicatoren | 51 | 15 (bereikt of gunstige richting) | 16 (bereikt of gunstige richting) (2023) |  |

Bron: Federaal Planbureau

De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, de SDG's, zijn de belangrijkste internationaal overeengekomen doelstellingen op vlak van duurzame ontwikkeling en duurzame economische groei. Deze zijn allesomvattend en kaderen rond verschillende belangrijke thema's zoals milieu, ontwikkelingssamenwerking, energie, armoede en gezondheid. In dat opzicht zijn deze de ideale waardemeter voor de duurzaamheid van ons maatschappelijk en economisch model.

Het Federaal Planbureau publiceert jaarlijks een opvolgingsrapport van de SDG's, gebaseerd op 51 opvolgingsindicatoren. De bedoeling is om conform de SDG's tegen 2030 voor elk van deze opvolgingsindicatoren de beoogde doelstelling te bereiken. Tussentijds kan ervoor geopteerd worden om een indicator als bereikt op te nemen wanneer deze volgens het Planbureau in de gunstige richting evolueert.

1.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | Horizon 2030 |
|--|-------------------|----------------|------------------|---------|---|---|
| Jaarlijkse productiviteitsgroei | 1,2 % | 0,7 % | 0,3 % | 40 % |  |  |
| Loonaandeel in de toegevoegde waarde | 61,9 % | 58,9 % | 59,4 % | 40 % |  |  |
| Aantal bereikte SDG-opvolgingsindicatoren | 51 | 15 | 16 | 20 % |  |  |
| Doelstelling 1: naar een sterkere duurzame creatie en rechtvaardigere verdeling van welvaart | | | | |  |  |

1.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De ACLVB vraagt een aanpassing van de wet van 1996. Hoewel de ACLVB voorstander blijft van een volledige autonomie van de sociale partners in de loonvorming, vraagt de ACLVB op korte termijn dat de wet opnieuw hervormd wordt op een manier die een evenredige verdeling van de winst mogelijk maakt. Daarnaast vraagt de ACLVB de invoering van een werknemersdividend, wat moet bijdragen aan het herverdelen van buitensporige winstmarges en een sterke toename van de uitgekeerde dividenden, richting een evenrediger loonaandeel in de toegevoegde waarde. Op beide voorstellen wordt dieper ingegaan in hoofdstuk 4.

De ACLVB vraagt een structurele verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP, noodzakelijk om de productiviteitsgroei te versterken. Hier wordt dieper op ingegaan in hoofdstuk 2.

De ACLVB vraagt dat alle bestaande federale subsidies voor onderzoek & ontwikkeling in de vennootschapsbelasting worden geherevalueerd en gereduceerd. Het budget dat hierdoor vrijkomt dient behouden te worden voor directe steun aan ondernemingen voor concrete projecten. Deze projecten dienen vooreerst onderworpen te worden aan een duurzaamheidstoets, die niet alleen rekening houdt met ecologische aspecten en duurzame productie, maar ook met het effect van het project op tewerkstelling, analoog aan de projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie die lopend zijn in de Nationale Arbeidsraad. Enkel projecten die beogen om op korte of lange termijn bijkomende en duurzame tewerkstelling te genereren, komen in aanmerking voor de subsidie.

De Belgische Mededingingsautoriteit dient meer middelen te krijgen, opdat er beter kan worden toegezien op de mededinging in de Belgische economie, ook in kleinere sectoren die vandaag onvoldoende strategisch belang hebben. Concreet dient het aantal werknemers van de BMA verdubbeld te worden t.o.v. het aantal in 2019 (47). Deze verhoging van het aantal personeelsleden en bijhorende middelen kan deels gefinancierd worden door hogere bijdragen van ondernemingen bij de aanmelding van concentraties. Verder zal een hoger personeelsbestand leiden tot een betere

afdwinging van het mededingingsrecht en bijgevolg ook een hoger bedrag aan inkomsten uit boetes genereren. Sinds 2022 is het personeelsbestand weliswaar al wat vergroot (van 47 naar 56 personeelsleden), maar bijkomende inspanningen blijven noodzakelijk.

De ACLVB vraagt dat de federale en regionale overheden dwingende maatregelen treffen om overheidsaanbestedingen duurzamer en socialer te maken. Vandaag ontbreekt het de overheid immers aan een wettelijke basis om rond sociale thema's en milieu voldoende voorwaarden te kunnen opleggen, hoewel deze een economische waarde van maar liefst 18 % van het BBP vertegenwoordigen. Overheidsopdrachten moeten een bijdrage leveren aan het verhogen van de Belgische werkgelegenheid en de realisatie van de ambitieuze klimaatdoelstellingen. Om dit te realiseren dient er gebruik gemaakt te worden van gepaste gunningscriteria en -procedures, in de vorm van clausules die de naleving van sociale en arbeidswetgeving opnemen in het bestek om onder meer sociale dumping tegen te gaan, alsook aanvullende clausules op ethisch, sociaal en milieuvlak.

De ACLVB is verheugd dat de EU in 2024 een **zorgplichtrichtlijn voor duurzaamheid** afkondigde die bedrijven ertoe verplicht preventie- en herstelmaatregelen te nemen, zodat in hun internationale waardeketens geen mensen- of arbeidsrechten, noch milieunormen geschonden worden. Daarenboven dwingt ze bedrijven een klimaat-transitieplan op te stellen, en kunnen bedrijven aansprakelijk gesteld worden bij inbreuken. Deze richtlijn is evenwel enkel van toepassing op zeer grote bedrijven, en voor een te beperkte selectie mensenrechten. **De ACLVB vraagt dat de regering bij de omzetting van deze richtlijn naar Belgisch recht, voor alle bedrijven (proportionele) plichten vastlegt op dit gebied, met inachtneming van alle fundamentele mensenrechteninstrumenten.**

De ACLVB vraagt duurzame, stabiele en structurele financieringsmiddelen ter financiering van de sociale zekerheid. Een overheid die daarbij zijn verantwoordelijkheid opneemt om minstens een deel van de vergrijzingskost op zich te nemen, is hierbij cruciaal. Het is ook onvermijdelijk dat gekeken wordt naar de opportuniteit van diverse uitzonderingsregelingen. Waar een uitzonderingsregime haar finaliteit mist of niet langer legitiem is, dient men bij te sturen of te schrappen. Dit geldt zowel voor gunstregimes inzake beroepsgroepen, arbeidsvormen, als alternatieve vormen van verloning. Als sociale partners gaan we hierover de dialoog aan, rekening houdend met de financiële impact op werkgever en werknemer. Tegelijk dient er te worden onderzocht, hoe de uitgaven kunnen worden beheerst zodat deze sporen met de draagkracht van onze economie. Daarbij is het samen inzetten op een hogere werkzaamheid belangrijk.

2. Doelstelling 2: Verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP

2.1 Context

De publieke investeringsgraad bevindt zich al enkele decennia op een historisch laag niveau. Met een investeringsgraad van 2,6 % BBP situeerde België zich voor de coronacrisis onder het EU-gemiddelde en ver onder buurlanden als Frankrijk en Nederland die bijna 4 % van hun BBP investeren in publieke infrastructuur. Alleen al de afgelopen 20 jaar heeft België hierdoor een tekort aan overheidsinvesteringen van 70 miljard euro opgebouwd ten opzichte van het EU-gemiddelde. De publieke kapitaalvoorraad, uitgedrukt als percentage van het BBP, is daardoor afgenomen van 50 % BBP in 1995 tot 41 % BBP in 2019.

Kort na de uitbraak van de coronapandemie hebben de sociale partners in de Groep van Tien de gemeenschappelijke doelstelling geformuleerd om de publieke investeringen te verhogen naar 4 % BBP tegen 2030. Deze doelstelling werd overgenomen in het regeerakkoord van de regering De Croo I, met een intermediaire doelstelling van 3,5 % BBP tegen 2024.



Voor de ACLVB is dit een uiterst belangrijke doelstelling. Het verhogen van het niveau van overheidsinvesteringen is noodzakelijk om de productiviteitsgroei te versterken en om de groene en digitale transitie te faciliteren. Het is dan ook de belangrijkste sleutel voor het realiseren van een versterkte en meer duurzame economische groei, met positieve effecten op onder meer de tewerkstelling, koopkracht, financiering van de sociale zekerheid en het klimaat. Aangezien de uitdagingen urgent zijn, onderschrijft de ACLVB eveneens de intermediaire doelstelling van 3,5 % BBP tegen 2024.

Het is echter van belang dat er voldoende aandacht wordt besteed aan kwaliteitscriteria bij de verhoging van de investeringen. Het “do no significant harm” principe moet steeds voorop worden gesteld, wat impliceert dat er geen nieuwe overheidsinvesteringen mogen worden uitgevoerd die schadelijk zijn voor het milieu. Dit volstaat echter niet om een duurzame economische groei te realiseren. Het is van essentieel belang dat de meerderheid van nieuwe overheidsinvesteringen groen en sociaal zijn.

Verder is het voor de ACLVB belangrijk dat alle nieuwe overheidsinvesteringen gefinancierd worden door de uitgifte van nieuwe obligaties enerzijds en bijkomende Europese middelen anderzijds, opdat er geen besparingen en belastingverhogingen dienen te worden doorgevoerd om de investeringen te financieren.

Uit een recente studie van het FEPS blijkt dat grootschalige overheidsinvesteringen die gedurende een lange periode worden uitgevoerd en op EU-niveau worden gecoördineerd, een multiplicatoreffect van maar liefst 5.25 genereren. Ook indien een EU-land het unilateraal uitvoert, bedraagt de multiplier nog steeds 3.71 indien unilateraal. Bij een multiplier van 5.25 nemen de overheidsontvangsten met 1,6 keer de waarde van de investering toe, waardoor de staatsschuld afneemt. Dit is berekend op een overheidsbeslag van 30 %, in België zullen de terugverdieneffecten dus groter zijn (bij een overheidsbeslag van 50 % zijn de terugverdieneffecten meer dan x 2,5).

2.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar ² |
|--|-------------------------------------|-------------------|---------------------|---|
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | 4 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) |  |
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | Intermediair 2024: 3,5 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) |  |

Bron: Federaal Planbureau

In 2019 bedroeg het niveau van overheidsinvesteringen 2,6 % BBP. De uitrol van het Plan voor Herstel en Veerkracht zorgt ervoor dat de overheidsinvesteringen gedurende zes jaar met gemiddeld 0,2 % BBP per jaar zouden toenemen. Volgens de vooruitzichten van het Federaal Planbureau van juni 2024, zouden de overheidsinvesteringen als volgt evolueren de komende jaren:

| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2,7 % | 2,7 % | 2,9 % | 3,1 % | 3,0 % | 3,0 % | 2,8 % | 2,8 % |

Bron: Federaal Planbureau


| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|--------------------------------|---|
| Aandeel nieuwe groene & sociale overheidsinvesteringen | 75 % | / | 63,79 % (projectie 2024) |  |

Bron: PHV & overheidsbronnen

Vertrekkend van een publieke investeringsgraad van 2,6 % BBP in 2019, pleit de ACLVB ervoor dat minstens 3/4^{de} van alle nieuwe overheidsinvesteringen groen of sociaal moeten zijn. 50 % van alle investeringen in het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV) (bron: Europese Commissie) en 473 miljoen van de 1 miljard euro aan nieuwe investeringen uit het begrotingsakkoord voor 2023 zijn groen (bron: eigen analyse). Op een totaal van 6,9 miljard euro aan nieuwe investeringen tegen 2024 geeft dit een aandeel van 49,61 % groene nieuwe overheidsinvesteringen. Daarnaast zijn 14,14 % van alle investeringen in het PHV (bron: eigen analyse) en 144 miljoen van de 1 miljard euro aan nieuwe investeringen uit het begrotingsakkoord voor 2023 sociaal. Dit geeft een aandeel van 14,18 % sociale nieuwe overheidsinvesteringen. Beide samen geeft een aandeel van 63,79 % groen of sociaal voor wat betreft de bijkomende overheidsinvesteringen die tussen 2021 en 2024 worden

² In het rapport van vorig jaar werd een niveau van overheidsinvesteringen van 3,1 % BBP in 2021 opgenomen. Uit herziene cijfers van het Federaal Planbureau blijkt echter dat het niveau slechts 2,7 % BBP was in 2021.









uitgevoerd. Voor de begroting van 2024 werden er geen bijkomende overheidsinvesteringen toegekend op federaal niveau, dus de projectie voor 2024 blijft hetzelfde als vorig jaar.



| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel nieuwe overheidsinvesteringen met significante schade milieu | 0 % | / | 0 % |  |

Bron: PHV & regeringsbronnen

Overheidsinvesteringen zijn een bepalend instrument voor de economische ontwikkeling. De economische ontwikkeling moet zich in het kader van de engagementen die gemaakt zijn op Europees niveau duurzaam manifesteren. In dat opzicht zijn de EU-lidstaten overeen gekomen dat alle investeringen die in het kader van het PHV worden uitgevoerd het do no significant harm principe moeten respecteren. Dit impliceert dat geen enkele nieuwe overheidsinvesteringen significante schade mag berokkenen aan het milieu. Dit geldt zowel voor overheidsopdrachten als subsidies. De ACLVB onderschrijft dit principe en vraagt een toepassing hiervan op alle nieuwe overheidsinvesteringen, ook deze die met eigen middelen worden gefinancierd. De analyse moet telkens gebeuren voor 6 mogelijke milieueffecten: klimaatadaptatie, klimaatmitigatie, biodiversiteit & ecosystemen, mariene leven (inclusief grondwater), vervuiling en circulaire economie. Tot op heden werden er geen nieuwe overheidsinvesteringen beslist sinds 2019 die het do no significant harm principe niet respecteren.

2.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|---|---------------------------------|-------------------|---------------------|---------|---|---|
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | 4 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) | 35 % |  |  |
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | Intermediair 2024: 3,5 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) | 35 % |  |  |
| Aandeel nieuwe groene & sociale overheidsinvesteringen | 75 % | / | 63,79 % (2024) | 15 % |  |  |
| Aandeel nieuwe overheidsinvesteringen met significante schade milieu | 0 % | / | 0 % | 15 % |  |  |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| Doelstelling 2: Verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP tegen 2030 | | | | |  |  |
|--|--|--|--|--|---|---|

2.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De ACLVB vraagt een verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP tegen 2030. De intra-Belgische organisatie hiervan dient te gebeuren naar eigen vermogen en rekening houdende met, op basis van een intensief overlegmodel waarbij waar mogelijk wordt samengewerkt in functie van het realiseren van deze gezamenlijke doelstelling.

De ACLVB vraagt dat alle bijkomende overheidsinvesteringen worden gefinancierd door de uitgifte van staatsobligaties. Er mag niet bespaard worden in de lopende uitgaven om overheidsinvesteringen mee te financieren en ook nieuwe belastinginkomsten mogen hiervoor niet aangewend worden.

De ACLVB vraagt een herziening van het nieuw Europees begrotingskader op het vlak van overheidsinvesteringen. Het moet mogelijk gemaakt worden om **netto-overheidsinvesteringen buiten beschouwing te laten** bij de berekening van het in aanmerking genomen begrotingssaldo en de in aanmerking genomen uitgavennorm. Netto-overheidsinvesteringen zijn alle overheidsinvesteringen die overblijven na aftrek van afschrijvingen op bestaande publieke infrastructuur. We vragen dat de federale regering hierbij een proactieve rol aanneemt op Europees niveau. Dit is overigens een standpunt dat unaniem wordt gedeeld onder sociale partners en nog eens bevestigd werd in het kader van verschillende adviezen van de CRB over de problematiek van overheidsfinanciën.

De ACLVB pleit voor de oprichting van een permanente Europese budgettaire capaciteit die in werking treedt vanaf 2026, na afloop van Next Generation EU. Deze permanente Europese budgettaire capaciteit zou gefinancierd moeten worden door de uitgifte van Europese obligaties die niet terugbetaald moeten worden door de lidstaten. Aangezien de EU tot op vandaag 0 % staatsschuld heeft, kan de EU een belangrijke hoeveelheid aan schuldgefinancierde investeringen dragen. Voor de financiering van de rente op deze euro-obligaties kan geopteerd worden om nieuwe middelen te genereren op EU-niveau. Ook met betrekking tot de wens om een budgettaire capaciteit op te richten om overheidsinvesteringen op EU-niveau te financieren bestaat er unanimititeit onder de sociale partners in de CRB.

De ACLVB vraagt een coherent publiek investeringsbeleid onder coördinatie van de federale overheid. Aangezien het merendeel van de investeringsbevoegdheden onder de regio's vallen, is er nood aan een overlegmodel waarbij de federale overheid en de regio's samen de prioritaire investeringsdomeinen bepalen en waar mogelijk samenwerken. Ook op vlak van schuldfinanciering en de behandeling hiervan in de begroting is voldoende coördinatie noodzakelijk. Het overleg hieromtrent dient te vertrekken vanuit de adviezen van de nieuw op te richten Hoge Raad voor de Overheidsinvesteringen.

De ACLVB vraagt een groene en sociale toets bij elke beslissing voor de uitvoering en implementatie van nieuwe overheidsinvesteringen. Door middel hiervan moet toegezien worden op het respecteren van het do no significant harm principe, alsook op de doelstelling van minstens 75 % sociale en groene nieuwe overheidsinvesteringen.

3. Doelstelling 3: verhoging van het aandeel sociale en groene overheidsuitgaven en het aandeel inkomsten uit vermogenswinsten, vennootschapsbelasting en vervuiling


3.1 Context

De Belgische overheid heeft een groot overheidsbeslag, zijnde 52,1 % BBP in 2019 (bijna 250 miljard euro). Dit is beduidend meer dan het eurozonegemiddelde van 47 % BBP. Enkel Frankrijk en Finland besteden een nog groter aandeel. In dit cijfer zitten zowel de lopende uitgaven, rentelasten als overheidsinvesteringen. De overheidsuitgaven in België liggen 4,5 % BBP hoger dan het gemiddelde van onze belangrijkste buurlanden. Dit verschil is de laatste decennia zelfs nog groter geworden door de daling van de rentelasten. Een belangrijk deel van de overheidsuitgaven komt wel ten goede van de sociale zekerheid en nuttige publieke domeinen zoals onderwijs, milieu en sociale huisvesting. Er zijn echter verschillende uitgavenposten waar in verhouding heel veel geld naartoe gaat, zonder dat er aangetoond kan worden dat de beoogde doelstellingen hiermee bereikt worden. Dit betreft onder meer de werking van kabinetten & parlementen en loon- en bedrijfssubsidies. Deze middelen zouden beter gebruikt kunnen worden om belangrijke sociale en ecologische doelstellingen te realiseren.

Tegenover deze uitgaven staan de inkomsten die de overheid genereert. In België wordt een disproportioneel aandeel van de inkomsten gehaald uit arbeid, terwijl de inkomsten die uit vermogenswinsten, vennootschappen en vervuiling worden gehaald in verhouding veel beperkter zijn. Daarom pleit de ACLVB ook voor een verschuiving van de inkomsten, waarbij er ook meer inkomsten gegenereerd kunnen worden om te gebruiken voor een socialer en duurzamer beleid.


3.2 Indicatoren

A. Uitgavenzijde

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven loon- en bedrijfssubsidies (% BBP) | 1,7 % (-1,5 pp) | 3,2 % | 3,1 % (2022) |  |


Bron: Eurostat

In België liggen de overheidsuitgaven voor de post “Economische zaken” maar liefst 2,3 procentpunt BBP hoger dan in de buurlanden, ofwel meer dan 10 miljard euro. Dit is hoofdzakelijk een gevolg van de subcategorie loon-en bedrijfssubsidies. In dat opzicht is het wenselijk om dit verschil te reduceren door het aandeel uitgaven binnen deze post met quasi de helft (1,5 procentpunt BBP) te reduceren naar 1,7 % BBP.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven werking kabinetten & parlement (% BBP) | 1,7 % (-0,5 pp) | 2,2 % | 2,2 % (2022) |  |

Bron: Eurostat


In België liggen de overheidsuitgaven voor de post “algemeen bestuur” 1,8 procentpunt BBP hoger dan in de buurlanden. Binnen deze categorie zitten belangrijke uitgavenposten zoals ontwikkelingssamenwerking, maar hieraan geeft België minder uit dan de buurlanden. Anderzijds zijn er ook minder nuttige uitgavenposten, met in het bijzonder de categorie “uitvoerende en wetgevende organen, financiële en budgettaire aangelegenheden en buitenlandse zaken”. Hierbinnen gaat het belangrijkste deel van de middelen naar de werking van kabinetten & parlementen. België situeerde zich met een uitgavenniveau van 2,2 % BBP in 2019 ruim boven het gemiddelde van de buurlanden van 1,8 % BBP. In dat opzicht is het wenselijk om het niveau van uitgaven hieraan te reduceren met 0,5 pp BBP naar 1,7 % BBP.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven sociale bescherming (% BBP)³ | 19,8 % (+0,5 pp) | 19,3 % | 20,3 % (2022) |  |

Bron: Eurostat


Sociale bescherming is een van de prioritaire beleidsdomeinen voor de ACLVB. Het huidig beleid is echter ontoereikend om voldoende bescherming aan iedereen te bieden. België geeft ook beduidend minder uit aan sociale bescherming dan Duitsland en vooral Frankrijk. Daarom pleit de ACLVB voor een verhoging van het aandeel uitgaven voor sociale bescherming met 0,5 pp BBP tot 19,8 % BBP.

³ Sociale bescherming krijgt in de Eurostat-classificatie “Government expenditure by function” een uitgebreide definitie die verschilt van de klassieke sociale zekerheid. Het bestaat uit de volgende subcategorieën: ziekte & handicap, ouderen (incl. pensioenen), overlevenden, familie & kinderen, werkloosheid, wonen, sociale uitsluiting, R&D sociale bescherming en niet bepaalde sociale bescherming.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven transport (% BBP) | 3,3 % (+0,5 pp) | 2,8 % | 2,7 % (2022) |  |

Bron: Eurostat

In het kader van de ecologische transitie is de ACLVB vragende partij voor meer middelen voor het openbaar vervoer. Dit valt onder de uitgavenpost "transport". Ook hier pleit de ACLVB voor een verhoging van de uitgaven met 0,5 pp BBP naar 3,3 % BBP tegen 2030.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven gezondheidszorg (% BBP) | 8 % (+0,5 pp) | 7,5 % | 8,1 % (2022) |  |

Bron: Eurostat


De coronacrisis heeft meer dan ooit het primordiale belang van een kwalitatief en sterk gezondheidszorgsysteem geïllustreerd. België geeft echter beduidend minder uit aan sociale bescherming dan Duitsland en vooral Frankrijk. Om de maatschappij beter te wapenen en elke burger beter te beschermen, is het wenselijk om de uitgaven voor gezondheidszorg te verhogen met 0,5 pp BBP tot 8 % BBP tegen 2030.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel uitgaven milieubescherming (% BBP) | 1,8 % (+0,5 pp) | 1,3 % | 1,2 % (2022) |  |

Bron: Eurostat


De uitdagingen op milieuvlak zijn enorm. Toch blijkt dat België slechts 1,3 % BBP uitgeeft aan milieubescherming. Om de doelstellingen in het kader van de Europese Green Deal te kunnen realiseren, is een gevoelige verhoging van dit budget noodzakelijk. In dat opzicht moet er voor de ACLVB ook hier een verhoging van de uitgaven met 0,5 pp BBP tot 1,8 % BBP komen.

B. Inkomstenzijde

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel inkomsten uit vermogenswinsten (% BBP) | 1,8 % (+ 1 pp) | 0,78 % | 0,86 % (2023) |  |

Bron: NBB⁴

In België ontbreekt het onder meer aan een echte meerwaardebelasting op de verkoop van aandelen. Andere vormen van vermogensinkomsten worden eveneens niet correct en/of lineair belast, waardoor het belastingsysteem onvoldoende neutraal is en onvoldoende inkomsten genereert. Via de invoering van een progressieve dual income tax zou het aandeel inkomsten uit vermogenswinsten met bij benadering 1 pp BBP toenemen. In functie van het realiseren van deze fiscale hervormingen, pleit de ACLVB voor een verhoging van het aandeel inkomsten uit vermogenswinsten met 1 pp BBP naar 1,8 % BBP.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel inkomsten uit vennootschapswinsten (% BBP) | 4,7 % (+ 1 pp) | 3,7 % | 3,9 % (2023) |  |

Bron: NBB

België loopt net als andere landen enorme belastinginkomsten mis ten gevolge van belastingontwijking door multinationals. Volgens schattingen van de Europese Commissie mislopen Europese landen samen 40 à 85 miljard euro per jaar aan belastinginkomsten door belastingontwijking. Indien er op OESO-niveau (of minstens op EU-niveau) een gezamenlijke belastbare basis en een gezamenlijk minimumtarief zouden worden vastgelegd, zouden de inkomsten uit vennootschapswinsten enorm toenemen. België zou volgens berekeningen van onder meer het Eu Tax Observatory de grootste winnaar zijn bij de introductie van een minimale vennootschapsbelasting van 25 %. De meerinkomsten zouden oplopen tot 10,5 miljard euro, ofwel 2 % van het BBP. Deze inschatting is wellicht te optimistisch, zelfs in het geval van een verregaande hervorming zoals bij de beleidsvoorstellen wordt voorgesteld. In dat opzicht gaan we uit van een verhoging van de inkomsten met 1 pp van het BBP, ofwel de helft van wat het EU Tax Observatory


⁴ Er bestaat geen uniforme classificatie in de nationale rekeningen die op een geaggregeerd niveau kan gebruikt worden, aangezien belastingen op inkomsten uit vermogen onder dezelfde post als belastingen op inkomsten uit arbeid (in deze de bedrijfsvoorheffing) vallen, namelijk post D51A – belastingen op inkomsten van huishoudens en natuurlijke personen. Daarom hebben we beslist om zelf een korf samen te stellen met alle vormen van bestaande belastingen op inkomsten uit vermogen. Indien er nieuwe belastingen op inkomsten uit vermogen zouden worden ingevoerd, zoals een vermogenswinstbelasting, zouden we dit dan toevoegen aan deze korf. De vormen van vermogenswinstbelastingen die worden opgenomen in de korf zijn de volgende: **roerende voorheffing, jaarlijkse taks op winstdeelnemingen, belasting op de deelname van de werknemers in de winst of in het kapitaal van de vennootschap en overige belastingen op inkomsten.**

verwacht. Dit zou de totale inkomsten uit vennootschapsbelasting op 4,7 % BBP moeten brengen tegen 2030.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel inkomsten uit vervuiling (% BBP) | 3,14 % (+0,5 pp) | 2,64 % | 2,22 % (2022) |  |

Bron: Eurostat

Hoewel er moet op worden toegezien dat een verhoging van de belastingen op vervuiling de koopkracht van werknemers en sociaal verzekerden niet in het gedrang brengt, is het in het kader van de klimaattransitie wenselijk om de inkomsten uit vervuiling in beperkte mate te verhogen, zijnde met 0,5 pp BBP tot 3,14 % BBP.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel fiscale inkomsten uit arbeid (% BBP) | 9,19 % (-1 pp) | 10,19 % | 10,53 % (2023) |  |

Bron: NBB (= bedrijfsvoorheffing + voorafbetalingen – inkohiering)

De net personal average tax rate voor een alleenstaande zonder kinderlast ligt nergens in de OESO hoger dan in België. De invoering van een progressieve dual income tax volgens het voorstel van de ACLVB zou de fiscale inkomsten uit arbeid (langs werknemerszijde in dit geval) met ongeveer 1 pp BBP verlagen. Daarom schuift de ACLVB dit als doelstelling naar voor. Dit moet het aandeel fiscale inkomsten uit arbeid verlagen naar 9,19 % BBP.

De verschuivingen aan de uitgavenzijde zijn budgetneutraal, met 2 % bbp minder uitgaven aan loon- en bedrijfssubsidies en werking van kabinetten en parlementen, tegenover 2 % bbp meer uitgaven aan gezondheidszorg, sociale bescherming, transport en milieubescherming. Lang de inkomstenzijde manifesteren er zich wel meerontvangsten, ten belope van 1,5 % bbp. Dit vrijgekomen budget zou voor de ACLVB kunnen besteed worden om het begrotingssaldo aan te zuiveren .

3.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|---|-------------------|----------------|------------------|---------|----------------------------|--|
| Aandeel uitgaven loon- en bedrijfssubsidies (% BBP) | 1,7 % | 3,2 % | 3,1 % (2022) | 37,5 % | | |
| Aandeel uitgaven werking kabinetten & parlement (% BBP) | 1,7 % | 2,2 % | 2,2 % (2022) | 12,5 % | | |
| Aandeel uitgaven sociale bescherming (% BBP) | 19,8 % | 19,3 % | 20,3 % (2022) | 12,5 % | | |
| Aandeel uitgaven transport (% BBP) | 3,3 % | 2,8 % | 2,7 % (2022) | 12,5 % | | |
| Aandeel uitgaven gezondheidszorg (% BBP) | 8 % | 7,5 % | 8,1 % (2022) | 12,5 % | | |
| Aandeel uitgaven milieubescherming (% BBP) | 1,8 % | 1,3 % | 1,2 % (2022) | 12,5 % | | |
| UITGAVENZIJD | | | | | | |

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|--|-------------------|----------------|------------------|---------|----------------------------|--|
| Aandeel inkomsten uit vermogenswinsten (% BBP) | 1,8 % | 0,78 % | 0,86 % (2023) | 28,57 % | | |
| Aandeel inkomsten uit vennootschapswinsten (% BBP) | 4,7 % | 3,7 % | 3,9 % (2023) | 28,57 % | | |
| Aandeel inkomsten uit vervuiling (% BBP) | 3,14 % | 2,64 % | 2,22 % (2022) | 14,29 % | | |
| Aandeel fiscale inkomsten uit arbeid (% BBP) | 9,19 % | 10,19 % | 10,53 % (2023) | 28,57 % | | |
| INKOMSTENZIJD | | | | | | |

3.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

Uitgavenzijde

De ACLVB vraagt dat alle bestaande federale subsidies voor onderzoek & ontwikkeling in de vennootschapsbelasting worden geherevalueerd en gereduceerd. Het budget dat daardoor vrijkomt dient behouden te worden voor directe steun aan ondernemingen voor concrete projecten. Deze projecten dienen vooreerst onderworpen te worden aan een duurzaamheidstoets, die niet alleen rekening houdt met ecologische aspecten en duurzame productie, maar ook met het effect van het project op tewerkstelling, analoog aan de projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie die lopend zijn in de Nationale Arbeidsraad. Enkel projecten die beogen om op korte of lange termijn bijkomende en duurzame tewerkstelling te genereren, komen in aanmerking voor de subsidie.

De ACLVB vraagt een verhoging van de investeringen in openbaar vervoer en andere duurzame mobiliteitsmodi. In hoofdstuk 14 worden er concrete voorstellen geformuleerd.

De ACLVB vraagt bijkomende beleidsmaatregelen ter bescherming van het milieu. In hoofdstuk 15 worden er concrete voorstellen geformuleerd.

De ACLVB vraagt dat alle sociale uitkeringen worden opgetrokken tot de Europese armoedegrens. Dit betekent dat er een automatisch mechanisme moet worden ingevoerd dat ervoor zorgt dat alle uitkeringen steeds minstens 60 % van het mediaaninkomen bedragen.

Inkomstenzijde

De ACLVB vraagt dat een Progressieve Dual Income Tax wordt ingevoerd. Volgens de PDIT worden de inkomsten uit arbeid en de inkomsten uit vermogen afzonderlijk belast. De progressieve tarieven op arbeid blijven behouden en er komen minder hoge progressieve tarieven op de inkomsten uit vermogen, verdeeld over schijven van 25-30-35-40 %. Dit systeem laat toe om alle vormen van inkomsten uit vermogen te belasten op eenzelfde en progressieve manier. Dit gaat om de inkomsten die tegenwoordig zijn onderworpen aan een roerende voorheffing van 30 % (dividenden en inkomsten uit obligaties), inkomsten uit royalty's en patenten, derivaten maar ook meerwaarden op aandelen, aandelenfondsen en ook de reële huurinkomsten. De progressieve dual income tax laat het toe om de lasten op arbeid langs werknemerszijde met 5,34 miljard euro te verlagen, enerzijds via een verhoging van de belastingvrije som en anderzijds via een verbreding van de inkomensschijf van 40 %. Hiermee zou het nettoloon maximaal met € 1.350 op jaarbasis of € 112,5 per maand toenemen.

De ACLVB vraagt dat er toereikende maatregelen worden genomen om het oneigenlijk gebruik van managementvennootschappen tegen te gaan:

- De vennootschap moet een loon 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 belastingwetgeving moeten opnemen om 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.

De ACLVB vraagt dat de Europese Unie snel werk maakt van een ambitieuze implementatie van een minimaal tarief voor vennootschapsbelasting van 25 %, gekoppeld aan flankerende maatregelen die belastingontwijking moeten tegengaan. In het huidige akkoord dat op niveau van de OESO en G20 overeengekomen werd, is er een internationale minimumbelasting van 15 % voorzien. Op EU-niveau ligt er een voorstel van richtlijn op tafel dat deze minimumbelasting zou omzetten, maar enkel voor multinationals met een omzet van minstens 750 miljoen euro in de EU. Bovendien zou de introductie van de zogenaamde “qualified domestic top-up tax” (DMTT) de deur openhouden voor belastingparadijzen om met lagere tarieven multinationals aan te trekken. Daarom vraagt de ACLVB, conform de officiële positie van het Europees Vakverbond, om werk te maken van een ambitieuzere richtlijn, die voorziet in de volgende elementen:

- Een minimale vennootschapsbelasting van 25 % i.p.v. 15 %.
- Een ruimer toepassingsgebied. Het Spaanse voorstel om alle multinationals met een omzet van minstens 20 miljoen euro onder de nieuwe regels te laten vallen is hier een redelijk alternatief.
- Geen uitzonderingen voor wat betreft de berekening van de belastbare winst, en ook geen sectorale uitzonderingen.
- De mogelijkheid voor lidstaten om verder te gaan dan wat de richtlijn voorschrijft, al dan niet via een “coalition of the willing”.
- Een bepaling die aangeeft dat de richtlijn geen eindpunt is. De finale doelstelling moet “unitary taxation” zijn, waarbij de winst van multinationals gezamenlijk over alle lidstaten wordt berekend en de belastbare winst onder de lidstaten wordt verdeeld naargelang de reële economische activiteit in elke lidstaat waar de onderneming actief is.

Volgens optimistische berekeningen van het EU Tax Observatory, zou België reeds bij een minimale belasting van 15 % een meeropbrengst van 10,5 miljard euro uit de vennootschapsbelasting kunnen halen.

De **ACLVB vraagt de ontwikkeling van een ambitieuze Europese richtlijn in de strijd tegen postbusbedrijven.** Dit is noodzakelijk om de effectiviteit van een nieuw internationaal kader voor vennootschapsbelasting te vrijwaren en op die manier de strijd tegen belastingontwijking door multinationals te bestrijden. In deze richtlijn moet bepaald worden dat ondernemingen met een vestiging in een ander land aan duidelijk economische criteria dienen te voldoen: er moet sprake zijn van een significant deel van de tewerkstelling van de onderneming en er moeten reële economische activiteiten plaatsvinden. Indien zij dit niet kunnen aantonen, mogen er geen (fiscale) transacties plaatsvinden met deze vestigingen. De ontwikkeling van dergelijke regels moet helpen in de strijd tegen belastingontwijking via postbusbedrijven, die de lidstaten jaarlijks naar schatting 23 tot 50 miljard euro aan belastinginkomsten doet mislopen.


4. Doelstelling 4: een versterking van de koopkracht met 10 %

4.1 Context

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 wanneer de reële lonen met 1 % zijn gedaald was problematisch. Naast reële loongroei is ook de belastingdruk op arbeid belangrijk voor de ontwikkeling van de koopkracht. Wanneer door fiscale maatregelen het verschil tussen het brutoloon en het nettoloon kleiner wordt, neemt de koopkracht eveneens toe, hoewel dit afhankelijk is van de compenserende maatregelen. Zo heeft de tax shift van de regering Michel I voor een hogere nettolonen gezorgd, maar de verhoging van allerhande consumptiebelastingen en besparingen in publieke dienstverlening hebben ervoor gezorgd dat dit effect teniet werd gedaan.

De ACLVB pleit voor een versterking van de koopkracht met 10 % tegen 2030. Dit is haalbaar door enerzijds een sterke reële loongroei en anderzijds een grondige fiscale hervorming die ervoor zorgt dat werknemers netto meer overhouden. De sterke reële loongroei kan gerealiseerd worden via een hervorming van de wet van 1996 en een lagere belastingdruk op arbeid voor werknemers via de invoering van een progressieve dual income tax.

4.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|-------------------------------------|-------------------|----------------|------------------|---|
| Gecumuleerde reële loongroei | 7,5 % | 0 | 0 % |  |

Tijdens de IPA-periode 2023-2024 werd de loonnorm vastgelegd op 0 %. Dat betekent dat er zich geen toename van de reële lonen kan manifesteren in 2023 en 2024.







| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2020 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--------------------------------------|-------------------|----------------|------------------|---|
| Net personal average tax rate | 35,9 % | 38,4 % | 39,9 % (2023) |  |

Bron: OESO

Het voorstel van de ACLVB voor de invoering van een progressieve dual income tax moet ervoor zorgen dat werknemers tot € 112,5 netto extra per maand overhouden. Een veelgebruikte indicator om de belastingdruk op het loon van werknemers te meten is de “net personal average tax rate” van de OESO.

Voor een alleenstaande zonder kinderlast die het gemiddeld loon verdient (en bijgevolg volledig binnen de schijf van 40 %, die wordt uitgebreid, valt) bedroeg de net personal average tax rate in 2023 39,9 %, ten opzichte van gemiddeld 24,9 % in de OESO. België bekleedt hiermee de eerste positie. Wanneer de progressieve dual income tax op kruissnelheid is, zal het nettoloon met € 112,5 per maand verhogen en neemt de net personal average tax rate af met ± 2,5 procentpunt.

4.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|--------------------------------------|-------------------|----------------|------------------|---------|---|---|
| Gecumuleerde reële loongroei | 7,5 % | 0 | 0 % | 75 % |  |  |
| Net personal average tax rate | 35,9 % | 38,4 % (2020) | 39,9 % (2022) | 25 % |  |  |
| DOELSTELLING 4 | | | | |  |  |

4.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

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 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;

De ACLVB vraagt 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. Op die manier hebben werknemers recht op een evenredig deel van de winst en wordt tegemoet gekomen 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 uitgekeerde dividenden hebben toegekend. Op die manier wordt de bonus effectief ook een bonus bovenop de noodzakelijke verhoging van de brutolonen. Ten slotte moeten verhogingen van de loonmassa die te wijten zijn aan het toekennen van bonussen in het kader van cao 90 en het nieuw in te voeren werknemersdividend uitgesloten worden bij het berekenen van de loonkloof. Op die manier kan het toekennen van deze niet-recurrente bonussen niet leiden tot een lagere loonmarge in de volgende IPA-periode. Dat zou immers niet eerlijk zijn tegenover werknemers die geen recht hebben gehad op zo'n bonus.

De ACLVB vraagt een onvoorwaardelijk behoud van de automatische loonindexering. Het indexmechanisme zorgt voor solidariteit en is een verzekering voor het behoud van koopkracht. Het biedt bescherming aan werknemers in een zwakke onderhandelingspositie en verzekert dat ook sociaal verzekerden er niet op achteruit gaan. Tegelijk zorgt het systeem ervoor dat de particuliere consumptie en dus ook de economische groei op peil blijven in periodes van laagconjunctuur.

De ACLVB vraagt 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 37,23 % gestegen zijn tussen december 2015 en december 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

De ACLVB vraagt een verplichte en afdwingbare consumptietoets bij de ontwikkeling van budgettair beleid. Maatregelen die worden getroffen door de regering mogen niet leiden tot een grote en bruuske verhoging van de consumptieprijzen, met een bijzondere aandacht voor cruciale product- en dienstcategorieën zoals de toegang tot gezondheidszorg en medische toebehoren, openbaar vervoer en energieprijzen. Besparingen en nieuwe belastingen moeten in de eerste plaats gehaald worden in domeinen waar er geen directe impact is op de koopkracht van werknemers en sociaal verzekerden.

De ACLVB vraagt een snelle uitwerking van de geplande fiscale hervorming, waarbij de belastingen verschuiven van lasten op arbeid voor werknemers naar lasten op vermogensinkomsten en vervuiling. Wanneer werknemers netto meer overhouden, wordt bovendien niet alleen de koopkracht versterkt, maar wordt werken ook aantrekkelijker en zullen meer personen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. In dat opzicht heeft de ACLVB alvast zelf een voorstel ontwikkeld:

- **De ACLVB vraagt dat een Progressieve Dual Income Tax wordt ingevoerd.** Volgens de PDIT worden de inkomsten uit arbeid en de inkomsten uit vermogen afzonderlijk belast. De progressieve tarieven op arbeid blijven behouden en er komen minder hoge progressieve tarieven op de inkomsten uit vermogen. Dit systeem laat toe om alle vormen van inkomsten uit vermogen te belasten op eenzelfde en progressieve manier. Dit gaat om de inkomsten die tegenwoordig zijn onderworpen aan een roerende voorheffing van 30 % (dividenden en inkomsten uit obligaties), inkomsten uit royalty's en patenten, derivaten maar ook meerwaarden op aandelen, aandelenfondsen en ook de reële huurinkomsten.

De ACLVB pleit voor een robuust juridisch kader rond cafetariaplannen om deze plannen uit de juridische schemerzone te halen. Dit kader dient onder andere rekening te houden met:

- Een grondige a-priori informatieverstrekking van de impact van zowel arbeidsrechtelijke elementen (schorsing bij ziekte, einde overeenkomst, ...) als socialezekerheidsrechten op

intredende werknemers. Een individuele simulatie van de impact op socialezekerheidsrechten moet de norm zijn.

- Een dubbele beperking van het maximaal te besteden budget: een relatief maximum 10% van de brutoloonkost (incl. werkgeversbijdragen) op jaarbasis, gecombineerd met een absoluut maximum van 6 x het GGMMI voor hoge looncategorieën.
- Een herstel van het overlegmodel rond deze voordelen: verplichte invoering via collectieve arbeidsovereenkomst.

De ACLVB vraagt dat er toereikende maatregelen worden genomen om de consument beter te beschermen. In tijden van hoge inflatie is het noodzakelijk dat de consumenten meer rechten krijgen, de zwakkere consumenten beter worden beschermd, er meer strijd wordt gevoerd tegen misbruik en de consument voldoende toegang heeft tot betaalbare, veilige en duurzame producten en diensten. Om dit te realiseren zijn een aantal maatregelen prioritair:

- Een strenger toezicht op de concurrentie in de belangrijkste consumentenmarkten, in het bijzonder in product- en dienstmarkten die een belangrijke impact hebben op het gezinsbudget, zoals telecommunicatie, supermarkten, energie en geneesmiddelen.
- Een correcte toepassing van de recent uitgebreide periode van bewijslast bij de verkoper/producent ten belope van de volledige garantietermijn van twee jaar.
- Een uitbreiding van de garantietermijn voor duurzame consumptiegoederen naar vijf jaar.
- Een plafonnering van de schadebedingen en verwijlinteressen die ondernemingen kunnen aanrekenen bij wanbetaling

Bijzondere aandacht is vereist voor de bescherming van de consument op de energiemarkt. Concreet vraagt de ACLVB dat energieleveranciers verplicht worden om minstens elk kwartaal het goedkoopste tarief aan te bieden aan hun klanten. Bij afloop van een vast contract moeten zij minstens twee maanden op voorhand een nieuw voorstel doen. Elke leverancier zou ook verplicht een vast en makkelijk te begrijpen tarief moeten aanbieden. Bepaalde van deze vragen zitten vervat in het Consumentenakkoord Energie, maar dat werd niet door elke leverancier ondertekend, wordt niet steeds correct toegepast en gaat ook niet ver genoeg. In dat opzicht vraagt de ACLVB een hernieuwing van het Consumentenakkoord, dat ook bindend moet worden voor elke energieleverancier.

5. Doelstelling 5: Op weg naar loopbanen mét kwaliteit

5.1 Context

Als werknemersorganisatie is het bewaken van de kwaliteit van loopbanen één van de kerntaken van de Liberale Vakbond. Een loopbaan is een complex samenspel tussen verschillende factoren: de eigenheid van de functie die men dagelijks uitoefent speelt daarin uiteraard een centrale rol, maar ook omgevingsfactoren in de privésfeer, persoonlijke toekomstperspectieven en externe fysieke en mentale factoren spelen in op de kwaliteit van een loopbaan.

Het hebben van een kwaliteitsvolle functie is enorm belangrijk voor de individuele werknemer, net als voor de arbeidsmarkt in haar totaliteit. Tevreden werknemers voelen zich beter in hun vel en zullen waarschijnlijk gemotiveerder zijn om elke dag het beste van zichzelf te geven. Zij zullen vermoedelijk ook minder afwezig zijn en productiever zijn. De ACLVB streeft dan ook naar een continue verbetering van de omstandigheden waarin werknemers hun loopbaan uitoefenen. Dit gebeurt voornamelijk via het sociaal overleg in de bedrijven, de sectoren en in de Nationale Arbeidsraad.

Voor wat betreft het kwalitatief meten van loopbanen, stelt de studiedienst vast dat er een relatieve armoede is qua federale externe indicatoren die kunnen opgevolgd worden. Vandaar is deze doelstelling gekoppeld aan eigen studiewerk, waarbij de studiedienst via een representatieve steekproef-enquête⁵ haar leden bevroeg over 4 verschillende elementen die determinerend zijn om van een kwaliteitsvolle loopbaan te spreken. Deze enquête werd een eerste keer gehouden in 2022 en werd sindsdien jaarlijks gehouden, waardoor er een evolutie kan waargenomen worden. De enquête peilde naar de volgende 4 elementen van een loopbaan:


- De autonomie die een werknemer heeft in de uitoefening van zijn/haar functie + de voldoening die hij/zij ervaart (*5 vragen*);
- De fysieke en/of mentale (on)gemakken waarmee werknemers geconfronteerd worden (*7 vragen*);
- De work-life balance van werknemers (*4 vragen*);
- De toekomstbestendigheid van een functie, met name de vraag of werknemers een toekomstperspectief zien in hun functie en of deze functie op (middel)lange termijn vol te houden is (*5vragen*).

Op basis van deze 21 vragen werden op een geaggregeerde wijze resultaten bekomen die op hun beurt werden vertaald in 4 indicatoren.


⁵ Zie de methodologische nota in bijlage

5.2 Indicatoren

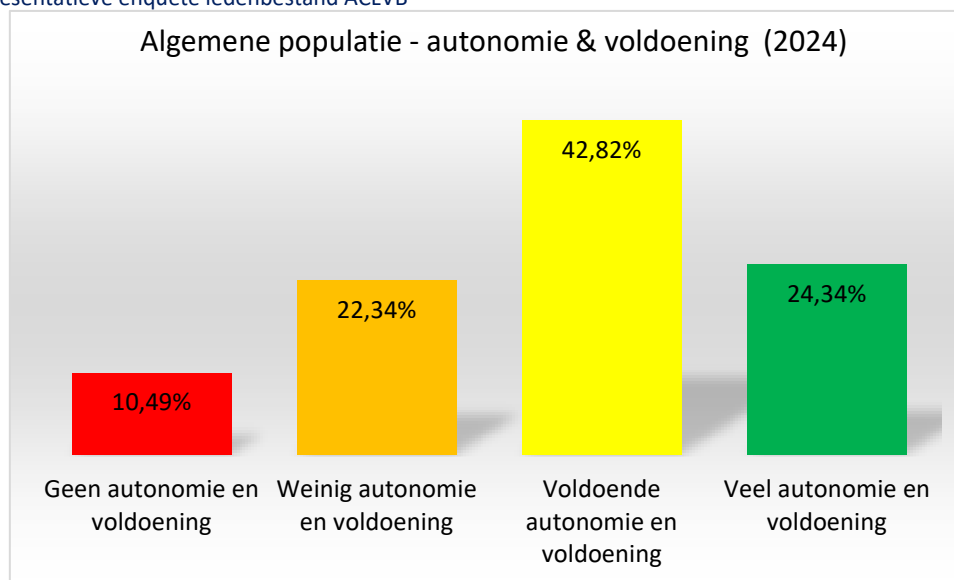
5.2.1 Autonomie en voldoening van de werknemer

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------|------------------|---|
| Het halveren van het aantal werknemers dat geen of weinig autonomie ervaart in zijn/haar loopbaan | 17,11 % | 34,21 % | 32,83% (2024) |  |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------|------------------|---|
| Het verhogen met één derde van het aantal werknemers dat aangeeft veel autonomie en voldoening te hebben | 30,97 % | 23,28 % | 24,34% (2024) |  |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB

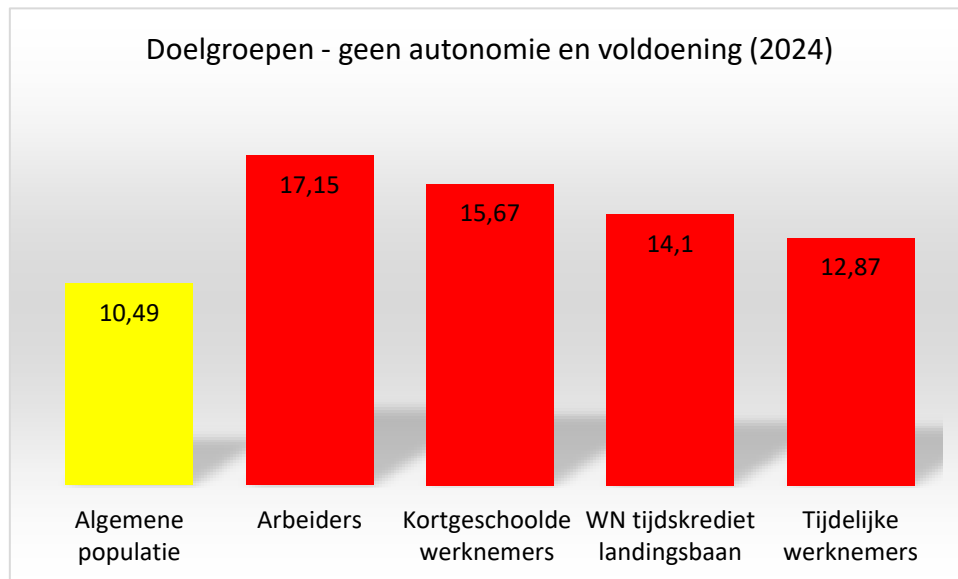


Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

Ongeveer 2/3 van de werknemers geeft aan over 'voldoende tot veel' **autonomie** te beschikken. Dat impliceert dat **ongeveer 1/3 van de werknemers niet tevreden is** over de mate waarin zij zelfstandig kunnen/mogen werken en hun eigen talenten ontplooiën. Deze resultaten zijn net iets beter voor de mate van **voldoening** die werknemers ervaren bij de uitoefening van hun job. **Ongeveer 1/4 van de werknemers geeft met andere woorden aan dat zij niet voldoende waardering ervaren/voldoening krijgen uit hun job.** Voor de ACLVB blijven deze cijfers toch alarmerend, al evolueerden de cijfers lichtjes in de goede richting. Er blijven dringende acties nodig in verschillende domeinen die ervoor zorgen dat werknemers zich (meer) geapprecieerd voelen en die hun autonomie bevorderen. Dat mag trouwens gerust ambitieus zijn: de ACLVB wil niet enkel het aantal werknemers dat negatief scoort op deze indicator verlagen. Minder dan een kwart van de werknemers kon op basis van deze criteria in de groep geplaatst worden die 'veel autonomie en voldoening' halen uit hun functie. In dat opzicht werd tevens een indicator ontwikkeld om deze groep substantieel te verhogen (met minstens

1/3) richting horizon 2030. Vandaag behoort net niet ¼ van de respondenten tot de groep met 'veel autonomie en voldoening'.

Bepaalde acties koppelen aan deze domeinen is niet evident. Om gericht te kunnen ageren, is het interessant reeds mee te geven dat bepaalde doelgroepen een groter percentage hadden dat ondermaats scoorde op dit domein. We lichten er hierna een paar uit. Het gaat bijvoorbeeld om arbeiders (17,15%), kortgeschoolden (15,67%), werknemers die tijdskrediet landingsbaan opnemen (14,1%) en tijdelijke werknemers (12,87%). Bij de algemene populatie viel 10,49% in de categorie 'geen autonomie en voldoening' zoals hieronder af te leiden valt. Acties specifiek gericht op deze doelgroepen zijn dus wenselijk om de bovenstaande doelstellingen te halen.



Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

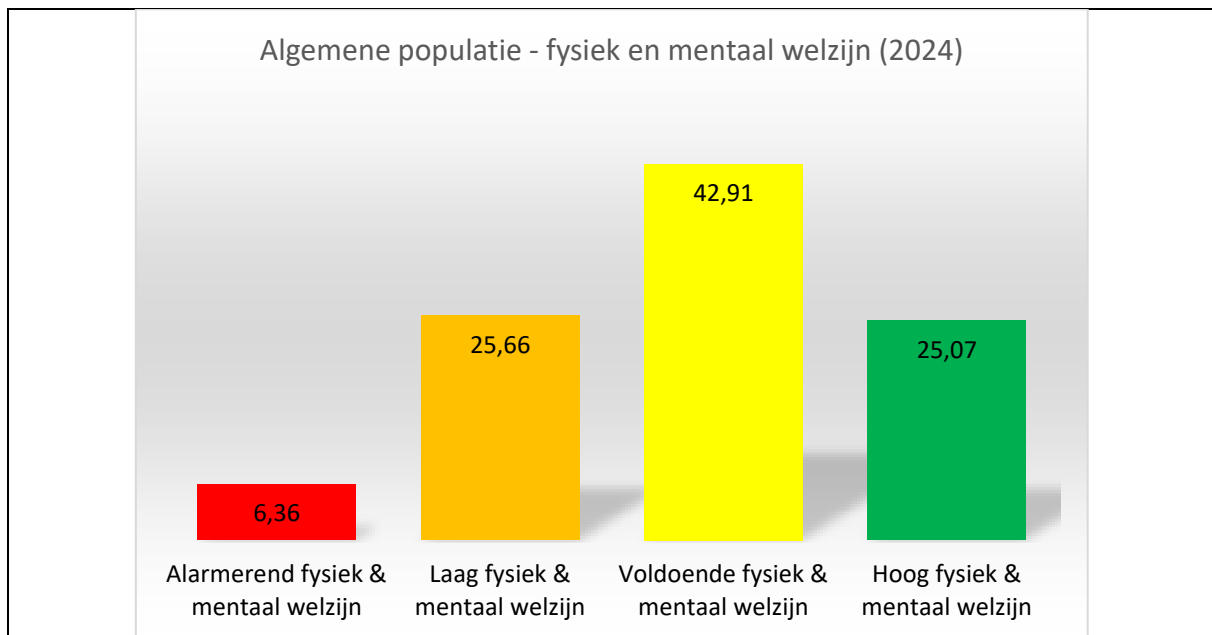
5.2.2 Fysiek en mentaal welzijn van de werknemer

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het reduceren van het aantal werknemers dat een alarmerend/laag fysiek en mentaal welzijn heeft tot een (symbolische) 1% | 1% | 6,21% | 6.36% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het verhogen van het aantal werknemers dat voldoende tot hoog fysiek en mentaal welzijn ervaart tot 80% | 80% | 68,07% | 67.98% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB



Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

De algemene toestand van het fysiek en mentaal welzijn van de werknemers kan als volgt worden samengevat: iets meer dan 2/3 van de bevroegde werknemers beschikt over een voldoende tot hoog fysiek en mentaal welbevinden. 1/4 van de werknemers geeft echter aan zich niet goed in zijn of haar vel te voelen, en bij 6.36% lijkt het welzijn alarmerend laag.

Niemand dient zich echter tevreden te stellen met een alarmerend fysiek en mentaal welzijn, noch in de privésfeer, noch op de arbeidsmarkt. Alarmerende niveaus van fysiek en mentaal welbevinden zullen waarschijnlijk zorgen voor een bovenmatige uitval binnen de arbeidsmarkt. Daarom is het de ambitie van de Liberale Vakbond om dit alarmerende peil te reduceren naar een symbolische grens van 1%.

Omgekeerd evenredig leveren werknemers die zich goed in hun voelen betere prestaties af, zijn zij gelukkiger in hun functie en vormen zij de dragende schouders van een dynamische arbeidsmarkt en zelfs van de maatschappij. Daarom zet de ACLVB volop in op het verhogen van het aantal werknemers dat een voldoende of zelfs liever een hoog niveau van fysiek en mentaal welbevinden heeft. Dat zou moeten evolueren richting 80%.

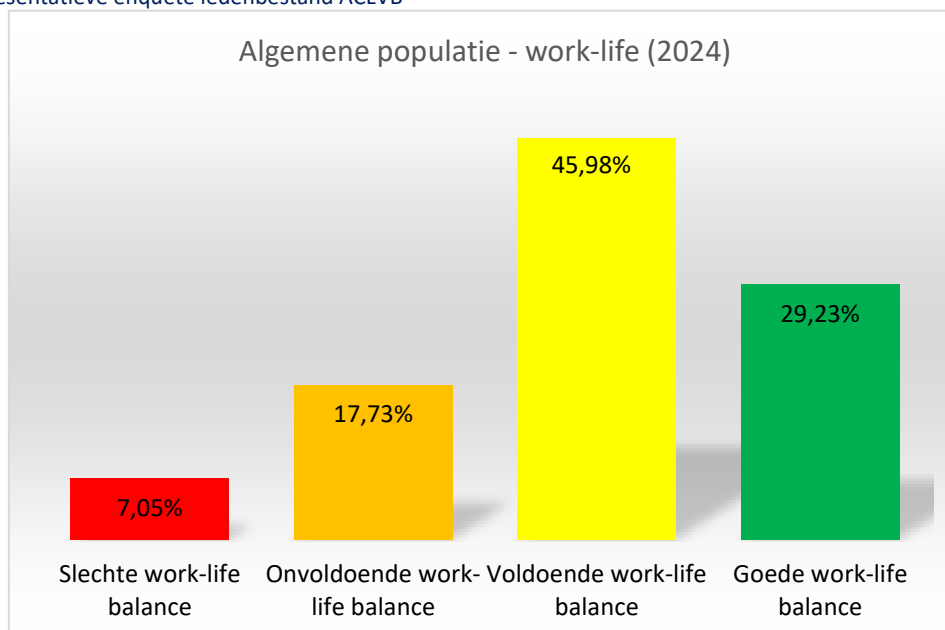
5.2.3 Work-life balance van de werknemer

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het verminderen met de helft van het aantal werknemers dat aangeeft een slechte work-life balance te hebben tot 4,01% | 4.1% | 8.02% | 7.05% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het verhogen van het aantal werknemers dat voldoende tot goede work-life balance heeft tot 85% | 85% | 74.08% | 75.21% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB



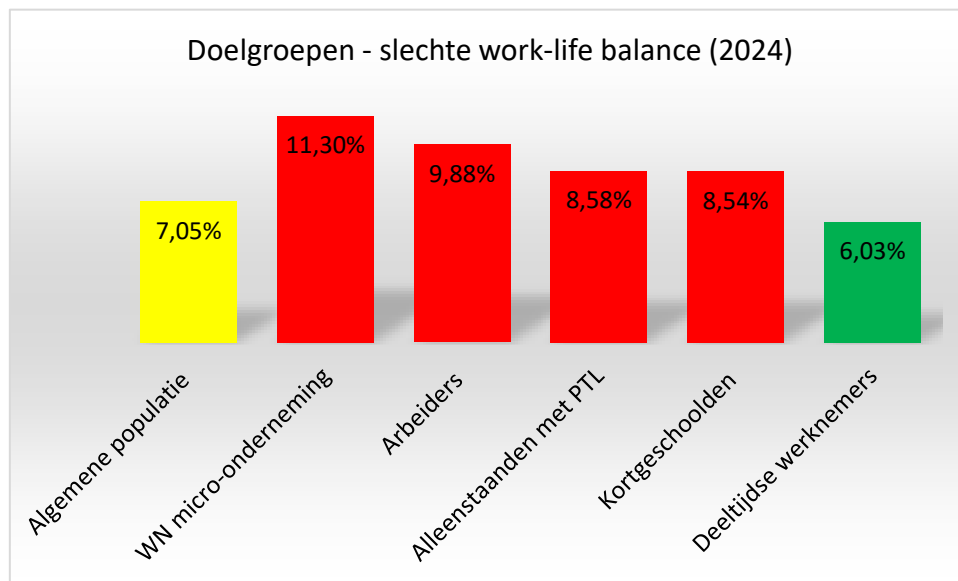
Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

Een goede work-life balance is voor de ALCVB de derde van vier pijlers waarop kwaliteitsvolle loopbanen gebouwd zouden moeten worden. Een goede work-life balance zorgt ervoor dat werknemers zich minder zorgen moeten maken om het privéleven te organiseren. Dat zorgt voor meer ontspannen werknemers en minder personeelsuitval. De Liberale Vakbond is er dan ook van overtuigd dat nog meer werknemers een nog betere work-life balance zouden kunnen bekomen. Nu geeft 7.05% van de bevroegde werknemers aan dat ze ronduit in een hachelijke situatie inzake work-life balance zitten. De doelstelling die de ALCVB oplegt richting 2030, is om dit aantal te reduceren tot 4,01%. Dit zou mogelijk gemaakt moeten worden via weldoordachte ingrepen in de verschillende verlofstelsels, alsook door het onderwerp meer bespreekbaar te maken binnen de bedrijven.

Daarentegen geeft drie kwart van de bevroegde werknemers reeds aan dat hun work-life balance op dit moment voldoende/goed te noemen is. Dat is een mooi cijfer, maar als werknemersorganisatie

willen we dit aantal natuurlijk optrekken. De ACLVB acht het realiseerbaar om dit percentage richting 2030 te laten evolueren naar 85%.

Net zoals bij de criteria rond autonomie en voldoening, is het belangrijk om te kijken naar de verschillende deelgroepen binnen de ondervraagde populatie. Op die manier kan er gericht gewerkt worden richting een substantiële verbetering. Onderstaande grafiek toont een aantal categorieën waarbij het schoentje knelt: werknemers in micro-ondernemingen, kortgeschoolde werknemers, arbeiders en alleenstaanden met personen ten laste scoren zwakker dan de algemene populatie wanneer het gaat om het eerbiedigen van de work-life balance. Het is opvallend dat het percentage deeltijdse werknemers dat aangeeft een slechte work-life balance te hebben, slechts iets lager is dan dat van voltijdse werknemers.



Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

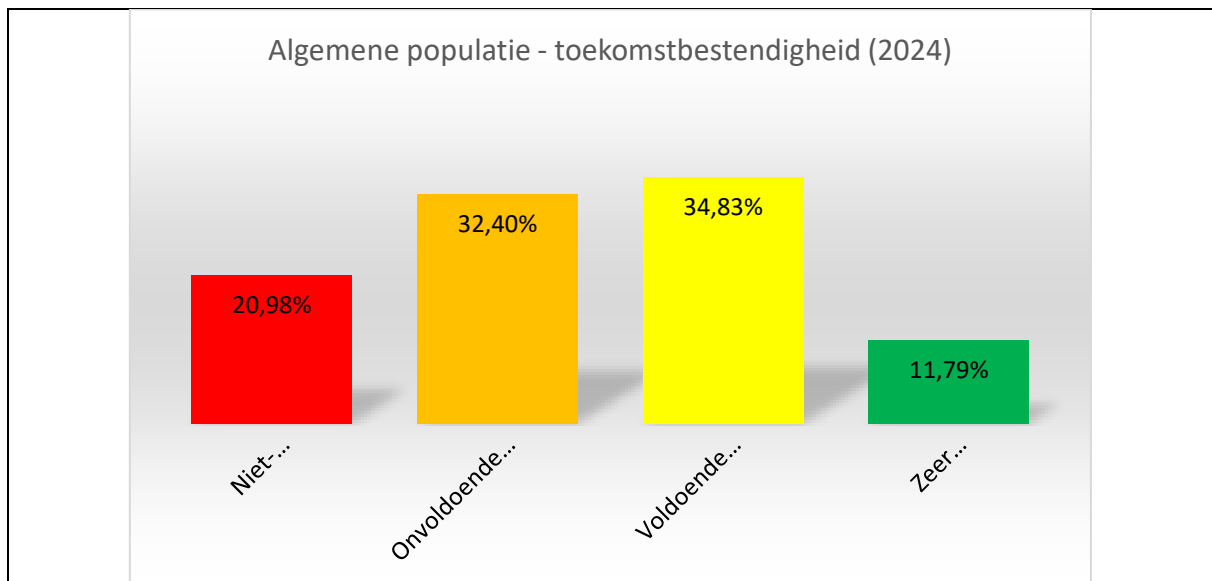
5.2.4 Toekomstbestendigheid van de functie van de werknemer

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het verminderen met de helft van het aantal werknemers dat aangeeft geen/onvoldoende perspectief te zien in zijn/haar functie | 27,38% | 54,76% | 53,38% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------|------------------|----------------------------|
| Het verdubbelen van het aantal werknemers dat aangeeft dat zijn/haar functie zeer toekomstbestendig is | 22,34 % | 11,17% | 11,79% (2024) | ↗ |

Bron: Representatieve enquête ledenbestand ACLVB



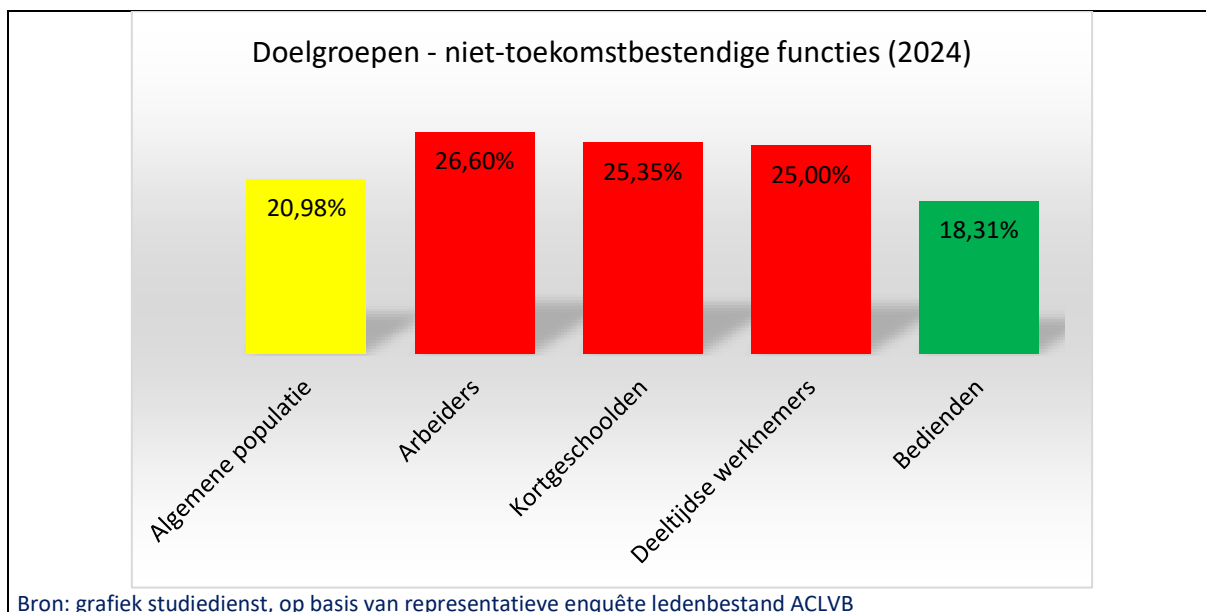
Bron: grafiek studiedienst, op basis van representatieve enquête ledenbestand ACLVB

De vierde en laatste indicator betreft *grosso modo* de toekomstperspectieven die werknemers detecteren in hun functie. Hiervoor werd enerzijds gepeild naar de groeimogelijkheden van de functies, anderzijds werd het einde van de loopbaan en de haalbaarheid van de functie op latere leeftijd bevestigd. Een performant zicht over de toekomstperspectieven van een loopbaan begint uiteraard bij de toekomstperspectieven van een functie. Werknemers vragen terecht te weten waar ze aan toe zijn, welke doorgroei- en doorstartperspectieven er op termijn haalbaar zijn en tot slot of de functie haalbaar is om tot de pensioenleeftijd uit te oefenen.

Het valt op dat de scores van deze indicator het laagst zijn. Zo ervaart **53.38% van de werknemers dat zijn of haar functie totaal niet of onvoldoende toekomstbestendig is**. Maar **liefst 20.98% van alle werknemers zegt dat zijn of haar functie totaal niet toekomstbestendig is**. Minder dan de helft van de werknemers (46.62%) vindt dat zijn of haar functie voldoende, dan wel zeer toekomstbestendig is.





Net daarom wil de Liberale Vakbond volop inzetten op het enerzijds reduceren met de helft van de negatieve resultaten van het jaar 2022 (tot 27.38%), en anderzijds met het verdubbelen van de sterk positieve resultaten (naar 22.34%).

Net zoals bij de overige indicatoren, geven we ook hier een aantal doelgroepen mee die slecht scoorden. Van de algemene populatie viel 20.98% in de categorie 'niet-toekomstbestendige functie'. Uit onderstaande grafiek valt op dat deeltijdse werknemers (25%), kortgeschoolde werknemers (25.35%), arbeiders (26.6%) bijzonder pessimistisch gestemd zijn over het toekomstbeeld van hun functie. Ter vergelijking, bij bedienden geeft 'slechts' 18,31% aan grote problemen te zien qua toekomstbestendigheid.



5.3 Vooruitgangstabel 2024

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. jaar | |
|--|-------------------|----------------|------------------|---------|----------------------|---|
| Het halveren van het aantal werknemers dat geen of weinig autonomie ervaart in zijn/haar loopbaan | 17,11% | 34,21% | 32,83% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het verhogen met één derde van het aantal werknemers dat aangeeft veel autonomie en voldoening te hebben | 30,97% | 23,28% | 24,34% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het reduceren van het aantal werknemers dat een alarmerend/laag fysiek en mentaal welzijn heeft tot een (symbolische) 1% | 1% | 6,21% | 6,36% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het verhogen van het aantal werknemers dat voldoende tot hoog fysiek en mentaal welzijn ervaart tot 80% | 80% | 68,07% | 67,98% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het verminderen met de helft van het aantal werknemers dat aangeeft een slechte work-life balance te hebben | 4,1% | 8,02% | 7,05% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het verhogen van het aantal werknemers dat voldoende tot goede work-life balance heeft tot 85% | 85% | 74,08% | 75,21% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |
| Het verminderen met de helft van het aantal werknemers dat aangeeft | 27,38% | 54,76% | 53,38% (2024) | 12,5% | ↗ | ■ |

| | | | | | | |
|--|--------|--------|---------------|-------|---|---|
| geen/onvoldoende perspectief te zien in zijn/haar functie | | | | | | |
| Het verdubbelen van het aantal werknemers dat aangeeft dat zijn/haar functie zeer toekomstbestendig is | 22,34% | 11,17% | 11,79% (2024) | 12,5% |  |  |
| Op weg naar loopbanen met kwaliteit | | | | |  |  |

5.4 Beleidsvoorstellen

Om de bovenstaande indicatoren in positieve richting te laten evolueren is actie nodig. Deze acties kunnen variëren van het voeren van sensibiliseringscampagnes, over het geven van informatie aan onze leden en afgevaardigden, tot het lanceren van beleidsvoorstellen waarmee de sociale partners en de politiek aan de slag kunnen. Enkel op basis van een mix van bovenstaande maatregelen, zal men succes kunnen boeken op het terrein. Los van de sensibiliserings- en informatiecampagnes worden hieronder de belangrijkste beleidsvoorstellen toegelicht die beleidsmakers in staat zouden moeten stellen om de hierboven vermelde indicatoren te verbeteren.

Autonomie en voldoening

Gegeven de alarmerende cijfers rond de indicator autonomie en voldoening vraagt de ACLVB dat sectoren en bedrijven aangemoedigd worden om **autonomieplannen** te onderhandelen.

Door de coronacrisis hebben een grote groep werkgevers en werknemers het potentieel van telewerk ontdekt binnen hun onderneming. Daarom vraagt de ACLVB, **in de discussies rond de autonomieplannen, een versterkt wettelijk kader voor telewerk** en meer concreet:

- Voor functies die telewerk toelaten: een **recht op structureel telewerk van minimaal 2 dagen per week op initiatief van de werknemer**. De keuze voor telewerk is steeds herroepbaar. De aanvraag kan slechts gemotiveerd geweigerd worden voor beroepen waarvoor geen telewerk mogelijk is. Op sectoraal- of op ondernemingsniveau wordt een niet-limitatieve lijst opgesteld van de beroepen waarvoor telewerk mogelijk is.
- Een **ontslagbescherming** voor werknemers die zich op dit recht beroepen.
- Een **verplichte toekenning van een substantiële forfaitaire kantoorvergoeding met een maximum van € 148,73**.
- Specifieke waarborgen voor het recht op **deconnectie en privacy** in het kader van thuiswerk.

Naast de discussies over telewerk en deconnectie, zou er ook genoeg aandacht moeten gaan naar profielen die werkplekgebonden werk verrichten. Er zou nagegaan kunnen worden of deze personen misschien telewerkbare taken verrichten (bv. een aantal uren administratie die de werknemer thuis kan afwerken).

Deze autonomieplannen moeten zorgen voor minder kortcyclische jobs, meer taakvariatie en horizontale organisatieprocessen. Bijzondere aandacht dient te gaan naar arbeiders, kortgeschoolde werknemers en tijdelijke werknemers. In dat opzicht zouden deze autonomieplannen **bij voorkeur onderdeel uitmaken van bedrijfsonderhandelingen**.

Daarnaast vraagt de ACLVB om een **wijziging van artikel 10bis** van de Arbeidsovereenkomstenwet, zodat de **werkgever verplicht** wordt de werknemer, uiterlijk één maand voor de voorziene einddatum van het contract van bepaalde duur, per aangetekend schrijven te informeren of hij een nieuw contract

van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal aanbieden. Indien de werkgever deze mededelingsplicht niet nakomt, is hij gehouden tot het **betalen van een schadevergoeding gelijk aan één maand loon**.

Fysiek en mentaal welzijn

Het verhogen van het mentale, fysieke en sociale welzijn op de werkplek is **allerminst een 'one size fits all'-problematiek**. Om het welzijn te verhogen, zijn er dan ook geen wonderoplossingen maar zal er per bedrijf en per sector bekeken moeten worden waar extra stappen gezet kunnen worden. De ACLVB stelt voor om minstens in de volgende domeinen actie te ondernemen:

- Een sterke evaluatie van de **re-integratiewetgeving**;
- Het stimuleren van een **multidisciplinaire aanpak** ter preventie van burn-out en psychosociale risico's;
- Positieve acties vanuit de overheid teneinde maatregelen van **sterk scorende bedrijven inzake welzijn** beter bekend te maken bij het grote publiek. Dit zou bijvoorbeeld via labels/certificering kunnen;
- Het stimuleren van **sportieve activiteiten** op de werkvloer.

De ACLVB vraagt een **permanente en actieve budgettaire ondersteuning** om de projecten rond **innovatie arbeidsorganisatie** (Nationale Arbeidsraad) blijvend te versterken.

De strijd tegen stress en burn-out kan in verband gebracht worden met het invasieve karakter van bepaalde nieuwe technologieën op de werkvloer die een spanningsveld creëren rond het recht op privacy. In dat opzicht roept de ACLVB op om het interprofessioneel wetgevend kader rond privacy te moderniseren. Dit kan bijvoorbeeld via het **verbreden en verdiepen van cao 39 bijvoorbeeld via**:

- Uitbreiding van het toepassingsgebied naar alle ondernemingen, ongeacht het werknemersaantal.
- Uitbreiding van de 4 categorieën waarop het overleg betrekking heeft met een vijfde thema, nl. privacy. Voor ondernemingen die een DPO aanstellen wordt deze verplicht betrokken bij de procedure.
- Naast een voorafgaande consultatie- en informatieronde moet ook een periodieke evaluatie worden voorzien

Daarnaast dienen ook de cao's 68, 81 en 85 aan een grondige evaluatie onderworpen te worden in het licht van hun conformiteit met de nieuwste technologische ontwikkelingen en het zich steeds verder ontwikkelende contentieux van privacyreglementering.

Work-life balance

Zoals verschillende keren werd vooropgesteld in een regeerakkoord, is de NAR begonnen aan de evaluatie en hervorming van de verlofstelsels. Zonder voorafnames op het uiteindelijke eindresultaat **ijvert de ACLVB voor een beter, sterker kader inzake tijdskrediet en thematische verloven en meer bepaald**:

- Verbeterde opnamemodaliteiten om ze aan te passen aan situaties die zich voordoen (bv. geen schorsing van de tewerkstellingsvoorwaarde na afwezigheid van meer dan 6 maanden; schorsing van de landingsbaan in geval van een dringende medische bijstand...);
- Het voorzien van voldoende budgettaire mogelijkheden om deze hervorming van de verlofstelsels succesvol te maken;
- Het systeem toegankelijk maken voor alle werknemers ongeacht loon, gender of beroep, met een bijzondere aandacht voor kortgeschoolde en/of tijdelijke werknemers en alleenstaanden zonder personen ten laste.

- De mogelijkheid herintroduceren voor grootouders om voor hun kleinkinderen te kunnen zorgen (cf. Memorandum 2019).

Aangezien tijdelijke werknemers meer moeite hebben een goede werk-privébalans te behalen en om de arbeidsmarkt stabiel te maken, **brengt de ACLVB haar voorstel rond de sociale ratio's in herinnering** (cf. doelstelling 7).

Toekomstbestendigheid

Om meer functies 'toekomstbestendig' te maken, ijvert de ACLVB voor **brede set aan maatregelen**. Denk onder andere aan:

- Het **opwaarderen en versterken van cao 104**, onder andere door sancties in te voeren voor bedrijven die deze niet toepassen, en positieve stimulansen te bieden (zoals kwaliteitslabels) aan bedrijven die deze cao op een duurzame manier invullen.
- Het ten volle meewerken aan de **oprichting van demografiefondsen** binnen alle sectoren.
- Het introduceren van faciliterende generatie-overschrijdende samenwerking, zoals **peter- en meterschapsformules** (bv. met een vermindering van sociale bijdrage voor de mentor) en **reverse-mentoring**. Meer algemeen dient ook het **mentorschap** een meer prominente plaats te krijgen binnen een duurzaam loopbaanbeleid.
- Een **passend, stabiel en voorspelbaar eindeloopbaanbeleid met voldoende financiering**.

Bij al deze maatregelen dient een specifieke aandacht te gaan naar de doelgroepen die negatief scoorden in de enquête, zoals deeltijdse werknemers, kortgeschoolde werknemers en arbeiders.

Hoewel de ACLVB ervan overtuigd is dat **meer flexibiliteit in de werkorganisatie** zal bijdragen aan de realisatie van loopbanen met kwaliteit, geloven we dat dit het **best op collectief niveau ingevoerd** kan worden, in plaats van op individueel niveau. Het is essentieel dat de sociale partners actief betrokken worden bij het opstellen, uitvoeren en controleren van flexibiliteitsmaatregelen, om te waarborgen dat werknemers op sociaalzekerheidsrechtelijk vlak niet slechter af zijn. Daarnaast blijven andere regelingen, hoewel geen flexibiliteitsmaatregelen op zich, onlosmakelijk verbonden met deze kwesties. Een voorbeeld hiervan is de wettelijke verplichting om de arbeidstijd te registreren, zoals bepleit door het Hof van Justitie van de EU, wat mogelijke misbruiken kan voorkomen.

6. Doelstelling 6: De loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken

6.1 Context

Als vakbond is het voor de ACLVB essentieel om een zo groot mogelijke gelijkheid te bekomen op de arbeidsmarkt en ervoor te zorgen dat alle werknemers en werkneemsters dezelfde kansen krijgen, ook op financieel gebied. De bedoeling is om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen 2030 volledig weg te werken. Hoewel de loonkloof jaar na jaar kleiner wordt, is men nog ver verwijderd van een totale loongelijkheid.



Bepaalde factoren kunnen de loonkloof gedeeltelijk (voor 49,4%) verklaren (wat niet wil zeggen dat dit gelegitimeerd kan worden): *verdeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt* (beroep, sector van tewerkstelling, type contract, arbeidsduur, enz.), *individuele kenmerken van de werknemer* (scholingsgraad, anciënniteit, enz.), *persoonlijke kenmerken van de werknemer* (burgerlijke staat, gezinssamenstelling, enz.).

50,6% van de loonkloof is niet te verklaren: een vrouw met net dezelfde kenmerken als een man kan soms minder verdienen, en dit verschil kan niet worden verklaard op basis van bovengenoemde factoren (een verschil op basis van niet-waargenomen factoren) of is gewoon het gevolg van pure loonongelijkheid.

De ACLVB wil dan ook beleidsvoorstellen formuleren die de loonkloof tegen 2030 tot 0% moeten herleiden.

6.2 Indicatoren

Gecorrigeerde en niet gecorrigeerde loonkloof

| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|-------------------------------------|-------------------|--------------|------------------|---|
| Gecorrigeerde loonkloof | 0% | 9,1% (2019) | 7,0% (2022) |  |
| Niet gecorrigeerde loonkloof | 0% | 22,7% (2019) | 19,9% (2022) |  |

Bron : IGVM


In 2019 bedroeg de gecorrigeerde loonkloof 9,1%, terwijl de niet gecorrigeerde loonkloof 22,7% bedroeg. In 2022 bedroeg de gecorrigeerde loonkloof 7,0 % en de niet gecorrigeerde loonkloof 19,9 %. Dit betekent dus dat de verbetering doorheen de jaren zich verderzet. Het staat evenwel vast dat tegen dit tempo de loonkloof tegen 2030 nog niet gedicht zal zijn.

De **niet gecorrigeerde loonkloof** geeft het verschil aan tussen het gemiddelde bruto jaarloon van vrouwen en mannen. Er wordt geen rekening gehouden met de arbeidsduur. De niet gecorrigeerde loonkloof ligt dus hoger dan de gecorrigeerde loonkloof. Wat hier duidelijk wordt is de ongelijke taakverdeling in de huishoudens binnen onze samenleving, waardoor vrouwen nog steeds vaker dan mannen deeltijds moeten werken. Wat nog duidelijk blijkt: de genderstereotypen en segregatie op de arbeidsmarkt. Binnen de typisch vrouwelijke sectoren, zoals de schoonmaak en de distributie, worden vaak deeltijdse arbeidsovereenkomsten aangeboden.

De **gecorrigeerde loonkloof** geeft het verschil aan tussen het gemiddelde brutojaarloon van vrouwen en mannen, rekening houdend met de genderverschillen op het vlak van arbeidstijd (vrouwen werken vaker deeltijds dan hun mannelijke collega's). Anders gezegd, de loonkloof wordt berekend op basis van voltijdequivalenten.. De loonproblematiek wordt hiermee duidelijk: vrouwen worden nog steeds minder

betaald voor hetzelfde werk dan mannen en typisch vrouwelijke functies worden over het algemeen ondergewaardeerd en zijn gemiddeld minder goed betaald.

Arbeidsduur


| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-----------------|------------------|---|
| % deeltijdse vrouwelijke werknemers | 20% | 39,7% (2019) | 37,3% (2023) |  |

Bron : Eurostat

Een van de verklaringen voor de loonkloof is dus dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen. In 2019 werkte 39,7% van de vrouwen in België deeltijds, tegenover 10,6% van de mannen. In 2023 wordt er een verbetering vastgesteld, maar de evolutie is ontoereikend om de beoogde doelstelling te bereiken.

Verschillende factoren verklaren deze tendens: afgezien van het feit dat typisch vrouwelijke beroepen zoals poetsvrouw of kassierster vaker als deeltijdse job worden aangeboden, blijkt uit cijfers dat vrouwen vaker deeltijds werken om familiale redenen: betere work life balance, kinderopvang, huishoudelijke taken, bijstand aan zorgbehoevende personen... Als mannen gevraagd wordt waarom ze deeltijds werken geven ze veel minder vaak deze redenen op. Dit toont dus duidelijk de ongelijke verdeling van de zorg- en huishoudelijke taken aan. Vrouwen doen nog veel meer "onbetaald" werk dan mannen in onze samenleving. Deze tijd kan dan wel in sommige gevallen vrijwillig zijn (bv. de wil om voor kinderen te

Beroepservaring


| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-----------------|------------------|---|
| % vrouwen binnen het aantal begunstigden van een thematisch verlof | 50% | 66,6% (2019) | 63,9% (2023) |  |

Bron : RVA

Deze indicator houdt nauw verband met de vorige. Vrouwen zullen veel vaker dan mannen hun loopbaan onderbreken of hun arbeidsduur verminderen om voor hun kinderen of anderen te zorgen, de huishoudelijke taken uit te voeren enz. Dit betekent dat hun carrièrepad anders verloopt dan dat van mannen en dat het voor hen moeilijker is om hoger op te klimmen (en dus beter betaalde jobs uit te oefenen).

Uit deze indicator blijkt dat in 2019 66,6% van de begunstigden van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorg, mantelzorg enz.) vrouwen waren. Hoewel er in 2023 een verbetering waar te nemen was zijn we nog ver verwijderd van een gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van opname van thematisch verlof.

Beroepsoriëntatie

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|--------------|------------------|---|
| % vrouwelijke afgestudeerden in STEM/ICT-richtingen* | 40% | 26,2% (2019) | 27,5% (2022) |  |

Bron : Eurostat

*De term "STEM" verwijst naar afgestudeerden in natuurwetenschappen, wiskunde, statistiek, informatie- en communicatietechnologie, engineering, verwerkende industrie en bouwindustrie.

Uit cijfers blijkt dat vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in slechter betaalde sectoren en/of beroepen. Binnen bepaalde sectoren bestaat er ook een loonkloof.

Deze ongelijke sectorale en beroepsmatige verdeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt komt in feite reeds tot uiting in de door vrouwen gevolgde onderwijstrajecten. Hoewel vrouwen hoger opgeleid zijn dan mannen, oriënteren zij zich vaak richting minder goed betaalde kanalen. We stellen vast dat, al in het middelbaar onderwijs, vrouwen geneigd zijn de studierichtingen 'humane wetenschappen' te kiezen, terwijl mannen eerder richting "harde" wetenschappen gaan. Vrouwen opteren vaker voor het algemeen onderwijs dan voor het technisch of het beroepsonderwijs. Vrouwen die dan toch een hardere wetenschappelijke opleiding hebben gekozen, worden uiteindelijk vaker gezondheidswerker dan ingenieur of informaticus.

Van alle STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) - en ICT (informatie- en communicatietechnologie)-gediplomeerden is slechts 26,2% vrouw in 2019.

Een grotere aanwezigheid van vrouwen in STEM- en ICT-opleidingen – veelgevraagde profielen op de arbeidsmarkt die tot beter betaalde beroepen leiden – zal de loonkloof verkleinen. Een doelstelling van de ACLVB is bijgevolg dat tegen 2030 40% van de afgestudeerden in STEM- en ICT-opleidingen vrouw is.

Er manifesteert zich een verhoging van het aantal STEM-afgestudeerden doorheen de jaren, maar de evolutie is vooralsnog onvoldoende om de doelstelling te kunnen bereiken.

6.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolution par rapport à l'année précédente | |
|---|-------------------|--------------|------------------|---------|--|--|
| Gecorrigeerde loonkloof | 0 | 9,1% (2019) | 7,0% (2022) | 35% | | |
| Niet gecorrigeerde loonkloof | 0 | 22,7% (2019) | 19,9% (2022) | 35% | | |
| % deeltijdse vrouwelijke werknemers | 20% | 41,0% (2019) | 37,3% (2023) | 10% | | |
| % vrouwen binnen het aantal begunstigden van een thematisch verlof | 50% | 66,6% (2019) | 63,9% (2023) | 10% | | |
| % vrouwelijke afgestudeerden in STEM/ICT-afdelingen* | 40% | 26,2% (2019) | 27,5% (2022) | 10% | | |
| Doelstelling 6: De loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig tegen 2030 wegwerken | | | | | | |

6.4 Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt "gelijk loon voor gelijk werk", ongeacht iemands gender of type loon (klassiek, extralegaal, enz.). Daarom moet de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden opgevoerd.

De ACLVB vraagt dat werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten bewijzen dat de loonkloof (tussen mannen en vrouwen) in hun bedrijf is weggewerkt. Zoals in IJsland, waar dergelijke werkgevers in het bezit moeten zijn van een door de overheid afgeleverd document waaruit deze loongelijkheid blijkt. Het is een onafhankelijk toezichthoudend instituut onder supervisie van de sociale partners dat dergelijke attesten aflevert. Indien een inbreuk wordt vastgesteld, krijgt de werkgever de gelegenheid de situatie recht te zetten, zoniet wordt hij gesanctioneerd.

De ACLVB vraagt een evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Er moet worden nagegaan in hoeverre de bepalingen van de wet 1) positief hebben bijgedragen tot het verkleinen van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen en 2) in de ondernemingen zijn toegepast.

De ACLVB vraagt een snelle en maximale omzetting van de Europese richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 “ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen”. Gezien het belang van het sociaal overleg in deze richtlijn, moet de omzetting gebeuren in overleg met de sociale partners op alle niveaus van het sociaal overleg, alsook met alle organisaties en instellingen die betrokken zijn in deze problematiek.

De ACLVB vraagt meer inspanningen om genderstereotypen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te bestrijden. Deze strijd moet van twee kanten komen: vrouwen moeten worden aangemoedigd om te solliciteren voor (nu nog) typische mannenberoepen/sectoren, zoals STEM en ICT, maar mannen moeten ook aangemoedigd worden zich te oriënteren naar (nog steeds) typische vrouwenberoepen.

De ACLVB vraagt meer aandacht voor de revalorisatie van sectoren en beroepen waarin meer vrouwen dan mannen zijn tewerkgesteld, zowel wat het imago als wat de arbeidsvoorwaarden betreft.

De ACLVB vraagt te sensibiliseren voor een betere verdeling van de huishoudelijke- en zorgtaken binnen het gezin. In dit verband pleit de ACLVB voor een hervorming van de bestaande verlofstelsels, zodat deze duidelijk, eenvoudig, toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor zowel mannen als vrouwen (zie doelstelling 5).

De ACLVB vraagt dat de kinderopvangstructuren financieel toegankelijk worden gemaakt voor alle gezinnen. Het idee is ouders in staat te stellen om te blijven werken (hun carrièrepad verder te zetten) zonder verplicht te zijn de bestaande zorgverlofvormen voor financiële redenen op te nemen. Het opnemen van een thematisch verlof moet een vrije keuze van de werknemer zijn en mag niet worden ingegeven door financiële beperkingen i.v.m. kinderopvang.

7. Doestelling 7 : Minder preciaire arbeidsovereenkomsten


7.1 Context

Een belangrijke factor bij de beoordeling van de kwaliteit van een baan is het type arbeidsovereenkomst. In België is het aantal "atypische contracten" de laatste jaren toegenomen. Dit zijn arbeidsovereenkomsten die noch "vast" noch "voltijds" zijn. Dit omvat dus alle tijdelijke contracten (overeenkomsten van bepaalde duur, uitzendcontracten, vervangingscontracten, studentenarbeid, overeenkomsten voor een welomschreven taak), deeltijdse contracten en aanvullende statuten zoals flexi-jobs, verenigingswerk, deeleconomie enz.

Dat het aandeel van deze atypische contracten de laatste jaren stijgt, is geen goed nieuws voor de Belgische werknemers. Het gaat immers om minder stabiele overeenkomsten die de werknemers onvoldoende beschermen tegen de toenemende flexibiliteit. We hebben vastgesteld dat, tijdens de coronacrisis, werknemers met dit soort contracten sneller en sterker werden getroffen.

Het percentage "atypische contracten" moet aanvaardbaar blijven. We moeten ervoor zorgen dat zoveel mogelijk werknemers in stabiele en kwalitatief goede arbeidsomstandigheden kunnen werken. De ACLVB stelt hierna haar verschillende doelstellingen voor, die ze tegen 2030 wil bereikt zien, alsook concrete beleidsvoorstellen.


7.2 Indicatoren

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | |
|--|----------------------|---------------|------------------|---|
| Aandeel van tijdelijke arbeidsovereenkomsten | 7 % | 10,8 % (2019) | 9,3 % (2023) |  |

Bron : Eurostat

Deze indicator geeft het aandeel van de tijdelijke contracten binnen het totaal aantal arbeidsovereenkomsten weer. Het aantal tijdelijke werknemers is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. In 2019 bedroeg het aandeel tijdelijke contracten in België iets meer dan 10%. Het is echter moeilijk een duurzame loopbaan uit te bouwen via dit soort tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Werknemers in die situatie hebben geen langetermijnperspectieven wat een negatief effect heeft op hun welzijn. Bovendien zijn deze werknemers de eersten die hun job verliezen wanneer de arbeidsmarkt een crisis doormaakt, zoals we gezien hebben tijdens de coronacrisis.


Als we het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2023 vergelijken met 2019, zien we dat het aandeel lichtjes is gedaald (-1,5%). De inspanningen moeten in elk geval wel volgehouden worden. Volgens de ACLVB moet België inzetten op een vermindering van het aandeel tijdelijke arbeidscontracten, naar 7% tegen 2030.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|--------------------|---------------------|---|
| Aandeel van kortlopende contracten (minder dan 2 maanden) binnen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten | 16 % | 29 % (2021) | 31 % (2023) |  |

Bron : Eurostat

Wat in België vooral opvalt bij de tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is het veelvuldig gebruik van (zeer) kortlopende contracten. Zo was het aandeel kortlopende arbeidsovereenkomsten (van minder dan 3 maanden) in België in 2021 29 terwijl het Europese gemiddelde slechts 12% bedroeg. Dit onrechtmatig gebruik van overeenkomsten van korte duur vergroot de onzekerheid voor de werknemer.


België moet kunnen evolueren naar dit Europese gemiddelde: het aandeel van kortlopende contracten (minder dan 2 maanden) moet tegen 2030 16% bedragen. Tussen 2021 en 2023 zien we echter dat het aandeel kortlopende contracten (minder dan 2 maanden) gestegen is, wat absoluut niet de goede richting uitgaat om de doelstelling van 16% te bereiken in 2030.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|--------------------|--------------------|---|
| Aandeel van zeer kortlopende contracten (minder dan 1 maand) binnen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten | 10 % | 27 % (2019) | 19 % (2023) |  |

Bron : Eurostat

Als we het aandeel van de zeer kortlopende arbeidsovereenkomsten (minder dan 1 maand) in België bekijken, is ook dit cijfer heel hoog: in 2019 bedroeg dit aandeel 27% t.o.v. het Europees gemiddelde van 5%. Een werknemer die via dit soort contracten wordt aangeworven leeft wel in zeer precare omstandigheden, aangezien hij niet eens weet of hij de maand daarop nog aan het werk zal zijn. De cijfers van 2023 tonen een lichte verhoging ten opzichte van 2022 (18%) maar blijven onder de cijfers van 2019. De daling moet zich doorzetten.

De ACLVB meent dat België dit percentage van zeer kortlopende contracten drastisch moet worden verlaagd. Tegen 2030 zou nog maar maximaal 10% van alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten een looptijd van korter dan 1 maand mogen hebben.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|---|
| Aandeel van onvrijwillige deeltijdse arbeidsovereenkomsten⁶ | 13 % | 23,6 % (2019) | 17,9 % (2023) |  |

Bron : Eurostat + Statbel

Een belangrijke indicator bij deeltijdse arbeidsovereenkomsten is het aandeel onvrijwillige contracten. Sommige werknemers kiezen er bewust voor deeltijds te werken om verschillende redenen (familiale, vanwege een slechte gezondheid, enz.), maar er zijn ook een pak werknemers die gedwongen worden een deeltijdse overeenkomst te aanvaarden, omdat zij geen voltijds werk kunnen vinden of de gewenste baan enkel deeltijds beschikbaar is.

In 2019 bedroeg het percentage onvrijwillig deeltijds werk 23,6%. In 2023 bereikt dit aandeel 17,9%. Voor de ACLVB moet dit aandeel tegen 2030 tot 13% zijn gedaald.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| Opeenvolgende periodes van 1 dag binnen de uitzendsector | 2.500.000 | 3.294.034 (2019) | 2.990.378 (2023) |  |

Bron : RSZ (Dimona)

Dit betreft het aantal opeenvolgende periodes van 1 dag binnen de uitzendsector (Dimona). Het is een nuttige indicator om de trend te evalueren met betrekking tot het aantal opeenvolgende dagcontracten binnen de uitzendsector (contracten die niet langer dan 24 uur duren en onmiddellijk op elkaar volgen). Dit type contract is een van de meest precaire vormen van werk, aangezien de werknemer slechts van dag tot dag weet of hij zijn baan behoudt.

De sociale partners hebben al benadrukt dat deze contracten een uitzondering moeten blijven en geen bedrijfsmodel mogen worden. Om bedrijven die dit soort contracten gebruiken verantwoordelijk te maken, hebben de sociale partners een speciale RSZ-bijdrage ingevoerd voor bedrijven die een bepaald aantal opeenvolgende dagcontracten overschrijden binnen een semester. Deze maatregel is in januari 2023 in werking getreden.

Tussen 2022 en 2023 is het aantal opeenvolgende periodes van 1 dag binnen de uitzendsector gedaald van 5.344.926 naar 2.990.378, wat een daling van 44 % betekent. Deze speciale bijdrage lijkt dus haar vruchten af te werpen.

⁶ Voltijds werk niet gevonden of niet aangeboden.












| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|---------------------|---------------------|---|
| Aantal periodes van 2 dagen binnen de uitzendsector | 1.000.000 | 1.399.434 (2019) | 1.980.513 (2023) |  |

Bron : RSZ

Het is niet alleen nodig maatregelen te treffen om het aandeel (opeenvolgende) dagcontracten binnen de uitzendsector te verminderen, ook de uitzendcontracten van 2 dagen zijn problematisch, vermits ze amper meer werkzekerheid bieden. We moeten erop toezien dat deze, door een spel van communicerende vaten, niet verder worden uitgebreid.

In 2022 bedroeg het aantal periodes van 2 dagen 1.578.750. Dit aantal is gestegen naar 1.980.513 in 2023. Het betreft dus een ongunstige trend die nauwlettend in de gaten moet worden gehouden.

7.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling g 2030 | Startpunt 2019 | Huidige situatie | Gewicht | Evol utie t.o.v. vorig jaar | |
|--|------------------------|-------------------|---------------------|---------|---|---|
| Aandeel van tijdelijke arbeidsovereenkomsten | 7 % | 10,8 % | 9,3 % (2023) | 25% |  |  |
| Aandeel van kortlopende contracten (minder dan 3 maanden) | 16 % | 29 % (2021) | 31 % (2023) | 12,5% |  |  |
| Aandeel van zeer kortlopende contracten (minder dan 1 maand) | 10 % | 27 % | 19 % (2023) | 12,5% |  |  |
| Aandeel van onvrijwillige tijdelijke arbeidsovereenkomsten | 13 % | 23,6 % | 17,9 % (2023) | 25% |  |  |
| Opeenvolgende periodes van 1 dag binnen de uitzendsector | 2.500.000 | 3.294.034 | 2.990.378 (2023) | 12,5 % |  |  |
| Aantal periodes van 2 dagen binnen de uitzendsector | 1.000.000 | 1.399.434 | 1.980.513 (2023) | 12,5 % |  |  |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Doelstelling 7 : minder precare arbeids-overeenkomsten | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



7.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De ACLVB vraagt de invoering van sociale indicatoren m.b.t. precare 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. 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. 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 precare contracten zoveel mogelijk worden beperkt.

De ACLVB vraagt de invoering van doeltreffende mechanismen om onvrijwillige deeltijdse werknemers de mogelijkheid te bieden structureel meer uren te werken. Idealiter zouden zij een voltijds contract moeten kunnen krijgen. Hiervoor dient de rol van de overlegorganen versterkt te worden, door hen meer evaluatiemogelijkheden te geven in verband met de monitoring van de reëel gepresteerde uren van deeltijdse werknemers.

De ACLVB vraagt de aanpassing van artikel 10bis van de Arbeidsovereenkomstenwet als volgt: één maand voor het einde van de tijdelijk arbeidsovereenkomst zou de werkgever verplicht moeten worden de werknemer per aangetekende brief mee te delen of hem al dan niet een nieuw contract van bepaalde duur of een vast contract wordt aangeboden. Indien de werkgever deze informatieplicht niet nakomt, zou hij **een vergoeding gelijk aan één maandloon moeten uitbetalen.**

De ACLVB vraagt dat het gebruik van uitzendarbeid de uitzondering blijft, aangezien dit soort werk voor de werknemers veel onzekerheid met zich meebrengt en ze zich hierbij zeer flexibel moeten opstellen. Om het beroep doen op uitzendarbeid te beperken (zie o.m. de sociale indicatoren) vraagt de ACLVB meer bepaald:

- De rol van de overlegorganen binnen de onderneming te versterken wanneer wordt beslist gebruik te maken van uitzendkrachten. Wat ook de reden ook is, de werkgever zou steeds de goedkeuring van de syndicale afvaardiging moeten krijgen vooraleer uitzendkrachten in dienst te nemen;
- Het gebruik van weekcontracten zou verplicht moeten gemaakt worden wanneer de onderneming-gebruiker vaak beroep doet op de werknemer-uitzendkracht;

- Een beperking van het aantal opeenvolgende uitzendovereenkomsten bij eenzelfde werkgever.
- Een afschaffing van de proefperiode in de uitzendsector.
- Een afschaffing van de mogelijkheid om uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur af te sluiten.

De ACLVB blijft gekant tegen de creatie van nieuwe (nep)statuten die een verschraving van het sociaal overleg teweegbrengen, discriminatie tussen werknemers in de hand werken en tot slot de ontwijking van sociale rechten veroorzaken.

8. Doelstelling 8 : Een hogere participatiegraad in de opleiding van volwassenen


8.1 Context

De participatiegraad in het volwassenenonderwijs is een belangrijke indicator om de inspanningen te meten die België levert om alle werknemers toegang tot opleiding te bieden. Momenteel is deze nog te beperkt. Uit de verschillende indicatoren (zie hieronder) blijkt immers dat participatiegraad van werknemers aan opleidingen te laag is.

De opleiding van werknemers vormt een belangrijke uitdaging in het kader van de economische ontwikkeling van België maar ook op het vlak van persoonlijke ontwikkeling en werkzekerheid van de werknemers. Door de manier waarop de arbeidsmarkt de laatste jaren is geëvolueerd wordt de thematiek nog belangrijker. Deze veranderingen zijn principieel het gevolg van de verschillende transitie die onze samenleving doormaakt: de digitale- en de klimaattransitie. De vaardigheden en kwalificaties waaraan werknemers moeten voldoen evolueren snel, en dat zal de komende jaren niet anders zijn.

Hierbij wordt het primordiaal een cultuur van levenslang leren te stimuleren zodat de werknemers kunnen blijven meedraaien op de arbeidsmarkt, en hun toekomstkansen veiligstellen. De ACLVB stelt hierna haar verschillende doelstellingen voor die ze tegen 2030 wil bereikt zien, alsook concrete beleidsvoorstellen.


8.2 Indicatoren

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------------|----------------------|---|
| Participatiegraad in het volwassenenonderwijs (laatste 12 maanden) | 40 % | 21,9 % (2019) | 25,6 % (2023) |  |

Bron: Eurostat + Statbel

De Europese Unie erkent het belang van levenslang leren in de context van het herstel en de dubbele transitie (digitale en ecologische), en heeft zich een ambitieuze doel gesteld inzake de participatiegraad van volwassenen aan opleidingen. Dit laat toe de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren, innovatie te stimuleren, sociale rechtvaardigheid te waarborgen en de digitale vaardigheidskloof te dichten.


In 2019 behaalde België hier een score van 21,9 %. Dit was dus het aandeel van de Belgische bevolking tussen 25 en 64 jaar dat de afgelopen 12 maanden een opleiding had gevolgd. Deze score is sedertdien lichtjes verbeterd en op dit moment zitten we aan 25,6% in 2023 volgens de laatste Labour Force Survey. België zal echter nog grote stappen moeten zetten om de 40% doelstelling te behalen.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|---|
| Participatiegraad in het volwassenenonderwijs (laatste 4 weken) | 15 % | 8,2 % (2019) | 11,1 % (2023) |  |

Bron: Eurostat

Deze tweede indicator gaat ook over de participatiegraad in het volwassenenonderwijs, maar deze keer moeten de respondenten aangeven of ze tijdens de afgelopen 4 weken al dan niet aan een opleiding hebben deelgenomen. Deze indicator wordt jaarlijks gemeten.


Als we het jaar 2019 vergelijken met het jaar 2023 kunnen we zien dat de participatiegraad in België voor wat betreft de laatste 4 weken licht is toegenomen tot 11,1 %. . Het Europese gemiddelde blijft met 12,8 % nog altijd hoger dan in België.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|---------------------|---------------------|---|
| Participatiegraad aan onderwijs en opleiding door kortgeschoolden | 20 % | 9,1 % (2019) | 9,5 % (2023) |  |

Bron: Eurostat - LFS

Hoewel de snel veranderende vereisten op het vlak van vaardigheden en competenties waarschijnlijk een impact zullen hebben op de hele beroepsbevolking, zal het zeker nog veel moeilijker worden voor kortgeschoolde werknemers. Velen onder hen oefenen jobs uit die vroeg of laat, geheel of gedeeltelijk zullen worden geautomatiseerd. Inzetten op levenslang leren maakt dat men gemakkelijker kan overstappen van jobs die verdwijnen naar beroepen van de toekomst. Er moet dus zeker ingezet worden op opleiding en scholing voor laaggeschoolden om de moeilijkheden bij het betreden van de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te beperken.


Paradoxaal genoeg ligt de participatiegraad in 2023 aan opleidingen van kortgeschoolden (9,5%) veel lager dan de participatiegraad van hooggeschoolden (38,5%) en middengeschoolden (18,9%). Dit percentage ligt onder het Europese gemiddelde. Er zijn dus dringend meer inspanningen nodig om dit niveau op te krikken. Voor de ACLVB moet de participatiegraad aan opleidingen door kortgeschoolden tegen 2030 40% bedragen.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-----------------------|----------------------|---|
| Stijging aandeel afgestudeerden in STEM-richtingen ⁷ | 25 % | 17,55 % (2019) | 18,8 % (2022) |  |

Bron: Eurostat

Vandaag sluit het aanbod niet aan op de vraag op de Belgische arbeidsmarkt. Een element dat bijdraagt tot deze mismatch is het lage aantal afgestudeerden in wetenschappelijke, technologische en wiskundige richtingen of als ingenieur (STEM), terwijl er net in deze sectoren veel nieuwe jobs worden gecreëerd. Door de digitale transitie is er veel vraag naar technische en technologische profielen en deze evolutie zal de komende jaren verder aanhouden.

De STEM-opleidingen en -loopbanen moeten aantrekkelijker worden gemaakt, in het algemeen, maar zeker naar vrouwen toe, om een beter evenwicht tussen beiden seksen te bereiken. Het percentage studenten dat STEM-onderwijs volgt in België ligt ver onder het OESO-gemiddelde. De ACLVB streeft naar een aandeel van 25% van de afgestudeerden in STEM-richtingen (in hoger onderwijs) tegen 2030.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|----------------------|--------------------|---|
| Daling van het percentage NEET-jongeren (not in education, employment or training) | 8 % | 11,8 % (2019) | 9,6% (2023) |  |

Bron: Eurostat

In België is de situatie van jongeren met betrekking tot de arbeidsmarkt niet altijd ideaal. In 2019 bedroeg het percentage NEET-jongeren tussen 15 en 29 jaar – jongeren die niet naar school gaan, geen werk hebben en ook geen opleiding volgen – 11,8%. Positief is evenwel dat dit aandeel vrij gunstig evolueert, met een daling tot 9,6 % in 2023. Het is belangrijk te voorkomen dat jongeren in een dergelijke situatie terechtkomen. Via het beroepsonderwijs en professionele opleidingen kunnen jongeren doorstromen naar de arbeidsmarkt. Daar moet dus hard op ingezet worden. Een van de doelstellingen van de Europese pijler van sociale rechten is het Europese gemiddelde van NEET-jongeren te verlagen, van 12,6% in 2019 tot 9% in 2030, door hen betere arbeidsperspectieven te bieden. België moet zijn deel van deze inspanning leveren om maximaal in te zetten op jongeren. Het percentage NEET-jongeren in België moet tegen 2030 gedaald zijn tot 8%.

⁷ Science, technology, engineering, and mathematics.

8.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | Evolutie |
|--|-------------------|---------------|------------------|---------|----------------------------|----------|
| Participatiegraad in het volwassenenonderwijs (laatste 12 maanden) | 40 % | 21,9 % (2019) | 25,6% (2023) | 20 % | | |
| Participatiegraad in het volwassenenonderwijs (laatste 4 weken) | 15 % | 8,2 % (2019) | 11,1% (2023) | 20 % | | |
| Participatiegraad aan onderwijs en opleiding door kortgeschoolden | 20 % | 9,1 % (2019) | 9,5% (2023) | 20% | | |
| Stijging aandeel afgestudeerden in STEM-richtingen | 25 % | 17,55% (2019) | 18,8% (2022) | 20 % | | |
| Daling van het percentage NEET-jongeren (not in education, employment or training) | 8 % | 11,8 % (2019) | 9,6% (2023) | 20% | | |
| Doelstelling 8 : een hogere participatiegraad in het volwassenenonderwijs | | | | | | |

8.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De ACLVB vraagt dat alle werknemers (ook diegenen die in een KMO tewerkgesteld zijn) recht hebben op ten minste 5 dagen opleiding per jaar, ongeacht de grootte van het bedrijf. Deze verplichting moet voorzien in extra dagen voor kort opgeleide werknemers, aangezien opleiding voor deze doelgroep minder duur is. Werkgevers die hun opleidingsverplichtingen niet nakomen, moeten worden gesanctioneerd ten bate van de collectiviteit van werknemers. De ACLVB vraagt dat dit recht op een minimum van 5 dagen opleiding **ook geldt voor werknemers met tijdelijke of interim arbeidsovereenkomsten**. Deze werknemers moeten recht hebben op minstens 1 dag opleiding telkens wanneer de gecumuleerde duur van één of meer overeenkomsten 3 maanden bereikt.

De ACLVB vraagt dat de vormen waarop de werknemers recht hebben beantwoorden aan voldoende hoge kwaliteitsstandaarden. Deze opleidingen dienen eveneens te worden gevaloriseerd bij andere werkgevers. “Informeel opleiden” bieden in dat opzicht onvoldoende garantie.

De ACLVB vraagt dat de opleidingen die werknemers buiten hun werktijd moeten volgen uitbetaald worden als overuren, om werkgevers aan te moedigen opleidingen tijdens de werkuren aan te bieden, zodat de work life balance van werknemers wordt gerespecteerd.

De ACLVB vraagt dat elke platformwerknemer recht heeft op één dag vorming per 200 gewerkte uren. Deze verplichting zou gelden voor alle e-platformen die in het kader van de specifieke belastingregeling zijn erkend.

De ACLVB vraagt dat werknemers die ontslag nemen om een voltijdse opleiding te kunnen volgen, hun recht op werkloosheidsuitkeringen zouden behouden.

De ACLVB vraagt dat de duurtijd van het tijdskrediet “opleiding” wordt opgetrokken tot 48 maanden. Op die manier zouden werknemers meer mogelijkheden krijgen om zich tijdens hun loopbaan volledig te heroriënteren. Een duurtijd van 48 maanden stemt dan immers meer overeen met de bachelor-masterstructuur binnen het hoger onderwijs.

De ACLVB vraagt dat elke onderneming tweejaarlijks een vaardigheidsbeoordeling uitvoert. Dit moet een analyse omvatten van de huidige en toekomstige competentievereisten, teneinde in de huidige behoeften te voorzien en op de toekomstige noden te kunnen anticiperen. Deze informatie moet de basis vormen van het opleidingsbeleid van de onderneming en moet opgenomen worden in het opleidingsplan van de onderneming.

De ACLVB vraagt dat elk paritair comité om de twee jaar een evaluatie van de vaardigheden verricht met het oog op de onderhandelingen over een sectorale overeenkomst. Net als voor de onderhandelingen op bedrijfsniveau moeten de competentiebehoeften op sectorniveau ook worden geanalyseerd, zodat de nodige opleidingsinitiatieven kunnen worden genomen. Er moet worden op toegezien dat het opleidingsaanbod van de sectoren zoveel mogelijk wordt afgestemd op de initiatieven van de regionale diensten voor arbeidsvoorziening. Dit ter bevordering van de samenhang en de ontwikkeling van een opleidingsaanbod op maat voor werknemers en werkzoekenden.

De ACLVB vraagt dat de vaardigheden die werknemers tijdens hun opleiding verwerven, overdraagbaar zouden zijn, ter bevordering van hun beroepsmobiliteit en ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt. De verworven competenties moeten nuttig kunnen zijn voor de volledige verdere beroepsloopbaan van de werknemer.

De ACLVB vraagt de invoering op korte termijn van een individuele opleidingsrekening. Deze moet een overzicht geven van de vormingsrechten, alsook van alle reeds gevolgde opleidingen, bij de huidige en de vorige werkgevers. De verschillende regionale overheden moet snel werk maken van een goed beleid inzake alle verworven competenties en een geïntegreerd kwaliteitskader. Gezien de verdeling van de bevoegdheden is een goede samenwerking hier een absolute noodzaak.


9. Doelstelling 9 : Meer jobs redden bij herstructureringen

9.1 Context

Met deze doelstelling wil de ACLVB bekomen dat er **bij collectief ontslag meer jobs worden gered**. In het kader van collectief ontslag zijn er twee belangrijke stadia te onderscheiden op het vlak van jobbehoud: ten eerste kondigt de werkgever zijn plan aan een bepaald aantal werknemers te willen ontslaan. Na deze aankondiging vindt er overleg plaats tussen de werkgever en de vakbonden om het aantal geplande ontslagen te verminderen (dit is de informatie- en raadplegingsprocedure van de werknemersvertegenwoordigers, afgekort "IRP"). Aan het eind van dit overleg gaat de werkgever over tot ontslag. Het oorspronkelijke aantal ontslagen kan daardoor dus zijn verminderd. Dit overleg is van bijzonder belang. **In de loop der jaren hebben we helaas moeten vaststellen dat het aantal daadwerkelijke ontslagen zeer hoog blijft in vergelijking met het initieel aantal aangekondigde ontslagen.**

De ACLVB doet daarom een aantal beleidsvoorstellen om meer jobs te redden bij herstructurering.





9.2 Indicatoren

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|---------------|------------------|---|
| Percentage jobs dat na de IRP bij collectief ontslag behouden is gebleven, vergeleken met het initieel aantal aangekondigde ontslagen | 20 % | 4,75 % (2019) | 9,0 % (2024) |  |

Bron : tabel studiedienstentabel op basis van cijfers FOD WASO

Aan het eind van alle informatie- en raadplegingsprocedures die in 2019 werden uitgevoerd, bleek dat slechts 4,75% van de werknemers voor wie oorspronkelijk een collectieve ontslagaanvraag was ingediend, hun werk konden behouden. In 2024 was dit percentage gestegen tot 9,0%. Dit cijfer situeert zich boven het gemiddelde van de afgelopen 10 jaar. Hoewel het een beter cijfer is dan 2019, is het wel op een tijdspanne van 5 jaar, het slechtste cijfer dat tot nu toe werd genoteerd. . In het licht van de grote variabiliteit van de afgelopen jaren (soms positief, soms negatief), is het evenwel veilig te stellen dat de doelstelling in 2030 niet systematisch gehaald zal worden zonder verdere beleidsmaatregelen.

9.3 Vooruitgang 2024

| Indicator | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|---|-------------------|---------------|------------------|---------|---|---|
| Percentage jobs dat na de IRP bij collectief ontslag behouden is gebleven, vergeleken met het initieel aantal aangekondigde ontslagen | 20% | 4,75 % (2019) | 9,0% (2024) | 100% |  |  |
| Doelstelling 9: Bij herstructurering meer jobs redden | | | | |  |  |

9.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop.

De ACLVB vraagt dat de werknemersvertegenwoordigers een “waarschuwingsrecht en een recht op expertise” zouden krijgen. Op die manier zouden zij **proactief kunnen optreden** wanneer zij kennis krijgen van feiten die een verontrustend effect op de economische situatie van de onderneming kunnen hebben. Zij zouden dan kunnen eisen dat de **werkgever meer uitleg geeft over de situatie**, maar ook een **beroep kunnen doen op een externe deskundige**. Daardoor zou er al opgetreden kunnen worden nog voor de herstructurering wordt aangekondigd en zouden er oplossingen kunnen gezocht worden om de situatie recht te trekken voordat het te laat is, of om zich toch minstens te kunnen voorbereiden op de schok van een herstructurering.

De ACLVB vraagt de invoering van een soort van "alarmprocedure" waarbij de bedrijfsrevisor verplicht is de overlegorganen in te lichten zodra de bedrijfsvoering ernstig in het gedrang komt.

De ACLVB vraagt dat bij de aankondiging van een collectief ontslag de opdrachtgever verplicht zou worden volledige en gerichte informatie te verstrekken aan de onderaannemers en de overlegorganen. In dit verband vraagt de ACLVB de afschaffing van de activeringsbijdrage.

De ACLVB vraagt dat de werkgever verplicht zou worden bij afwijzing van de tijdens de informatie- en raadplegingsprocedure gedane vakbondsvoorstellen om het aantal ontslagen te beperken, dit economisch te motiveren .

De ACLVB vraagt 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.

De ACLVB vraagt de aanpassing van CAO 24: ten eerste om te voorzien in een onderhandelingsverplichting en ten tweede om volledig conform te zijn met de Europese Richtlijn 98/59/EU.

10. Doelstelling 10 : Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen

10.1 Context

Als ACLVB vinden we het enorm belangrijk dat elk individu eerlijke kansen krijgt om de arbeidsmarkt te betreden. Via deze doelstelling is het de bedoeling de discriminatie bij aanwerving te verminderen. De cijfers liegen er niet om: Unia opent jaarlijks vele dossiers op grond van de verschillende discriminatiecriteria waarvoor het bevoegd is en bij het IGVM lopen jaarlijks talrijke meldingen* binnen van discriminatie op basis van beschermde criteria door de genderwet.

In geen van beide gevallen zijn de cijfers in de loop der jaren aanzienlijk gedaald. De ACLVB doet een **aantal beleidsvoorstellen** om discriminatie op de arbeidsmarkt drastisch te verminderen.

We hebben de criteria hernomen waarvoor cijfers beschikbaar zijn over discriminatie bij aanwerving en die ook de overgrote meerderheid uitmaken van de discriminatiedossiers.

**Met meldingen wordt bedoeld: aangiften, informatieaanvragen of klachten.*

10.2 Indicatoren

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|-----------|------------------|---|
| Meldingen over discriminatie bij aanwerving ingediend bij het IGVM (beschermde criteria door Genderwet) | 48 | 96 (2019) | 125 (2023) |  |

Bron : tabel studiedienst op basis van cijfers IGVM

In 2023 was er een sterke stijging van het aantal meldingen over discriminatie bij aanwerving ingediend bij het IGVM. De situatie gaat dus de negatieve kant op.


| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|------------|------------------|---|
| Dossiers over discriminatie bij aanwerving geopend door Unia gebaseerd op de 4 belangrijkste criteria | 90 | 180 (2019) | 134 (2023) |  |

Bron: tabel studiedienst op basis van cijfers Unia

In 2023 vertegenwoordigde het aantal dossiers dat werd geopend voor discriminatie bij aanwerving 23% van het totaal aantal dossiers dat werd geopend op het gebied van werk. Als we de vier belangrijkste discriminatiecriteria in

overweging nemen, namelijk: raciale criteria, handicap, religieuze of filosofische overtuiging, en leeftijd werden er **134 dossiers** geopend.

In 2023 steeg dit licht in vergelijking met 2022, gaande van 126 naar 134.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|-----------|------------------|---|
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van raciale motieven | 30 | 61 (2019) | 29 (2023) |  |

Bron: tabel studiedienst op basis van cijfers Unia

Op het vlak van discriminatie bij aanwerving op grond van raciale motieven is er beterschap merkbaar in 2023 in vergelijking met 2019. Voorlopig wordt de doelstelling voor 2030 bereikt, ondanks een kleine stijging ten opzichte van 2022.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|-----------|------------------|---|
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van handicap | 20 | 40 (2019) | 24 (2023) |  |

Bron: tabel studiedienst op basis van cijfers Unia

Wat discriminatie bij aanwerving op grond van handicap betreft, is er sprake van een verbetering. Het aantal dossiers ligt lager dan bij het startpunt in 2019 en het afgelopen jaar (2022).

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|-----------|------------------|---|
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van geloof of levensbeschouwing | 20 | 40 (2019) | 31 (2023) |  |

Bron: tabel studiedienst op basis van cijfers Unia



Op het vlak van discriminatie bij aanwerving op grond van geloof of levensbeschouwing is er jammer genoeg een verslechtering merkbaar. Voorlopig werd de doelstelling voor 2030 niet meer bereikt, in tegenstelling tot 2022.







| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|-----------|------------------|---|
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van leeftijd | 19 | 39 (2019) | 50 (2023) |  |

Bron: tabel studiedienst op basis van cijfers Unia

Wat deze laatste indicator betreft – discriminatie bij aanwerving op grond van leeftijd – was er in 2023 een daling van het aantal dossiers ten opzichte van 2022 (dat uitzonderlijk veel dossiers had). Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat oudere werknemers veel problemen ondervinden in hun zoektocht naar werk, of dat nu in tijden van crisis is of niet. De situatie gaat de goede richting uit, maar evenwel op een zeer langzaam tempo.

10.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|---|-------------------|------------|------------------|---------|---|---|
| Dossiers/meldingen over discriminatie bij aanwerving geopend/ingediend bij Unia en het IGVM | 158 | 276 (2019) | 259(2023) | 50% |  |  |
| Meldingen over discriminatie bij aanwerving op grond van een beschermd criterium door Genderwet. | 48 | 96 (2019) | 125 (2023) | 10% |  |  |
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van raciale motieven | 30 | 61 (2019) | 29 (2023) | 10% |  |  |
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van handicap | 20 | 40 (2019) | 24 (2023) | 10% |  |  |

| | | | | | | |
|---|----|-----------|-----------|-----|---|---|
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van geloof of levensbeschouwing | 20 | 40 (2019) | 31 (2023) | 10% |  |  |
| Dossiers van discriminatie bij aanwerving op grond van leeftijd | 19 | 39 (2019) | 50(2023) | 10% |  |  |
| Doelstelling 10: Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen | | | | |  |  |

10.4 Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de CAO 38 op twee niveaus te versterken: elke sollicitatie moet schriftelijk beantwoord worden, bij weigering van een sollicitatie moet dit schriftelijk gemotiveerd worden en de cao moet algemeen bindend verklaard worden bij KB. Bovendien moeten de sectoren aangemoedigd worden initiatieven te nemen met het oog op de goedkeuring van een specifiek voor de sector uitgewerkte gedragscode, in overeenstemming met de CAO 38, teneinde de gelijkheid bij aanwerving te kunnen waarborgen.

De ACLVB vraagt dat de diversiteit binnen de onderneming bevorderd wordt, door de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt op te voeren. Er wordt immers vastgesteld dat een groot gedeelte van het arbeidspotentieel niet gebruikt wordt omwille van discriminatie. In dat opzicht moet er een beleid komen dat inspanningen levert om een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken en de strijd tegen discriminatie opdrijft.. Daarom wil de ACLVB dat elke onderneming met een CPBW verplicht wordt een "diversiteitsactieplan" op te stellen (te leggen accenten: onthaal, talen, opleiding, anti-discriminatie...).

De ACLVB is geen voorstander van opgelegde quota. We zouden liever de uitgave van een gids zien over goede praktijken toe te passen door de sectoren en de bedrijven, waarna dan een evaluatie zou moeten volgen.

De ACLVB vraagt een betere sensibilisering van de werkgevers inzake discriminatie bij aanwerving, via testcampagnes en een bredere verspreiding van de informatietools, zoals de brochure "Bevordering van diversiteit en gelijkheid bij aanwerving".

De ACLVB vraagt een versterking van de CAO 104 (zie hoofdstuk 5), onder meer door de bedrijven die de bepalingen van deze cao niet naleven te sanctioneren. Ook hier moeten er positieve acties komen om sterk scorende bedrijven beter bekend te maken bij het grote publiek. Zo zouden werkgevers die de cao 104 correct uitvoeren een label moeten kunnen krijgen.


11. Doelstelling 11: Het aantal arbeidsongeschikten verminderen

11.1 Context

Op verschillende beleidsniveaus is de gezondheid van de werknemers de laatste jaren een prioriteit geworden. Het aantal langdurig zieken in ons land neemt dan ook elk jaar toe. In 2023 telt België al 526.507 langdurig zieken. Over een periode bekeken van 10 jaar is dit bijna een verdubbeling. Het is dus de hoogste tijd voor een nieuw beleid dat maximaal inzet op preventie. Welke factoren spelen een rol bij het arbeidsongeschikt worden? De werkomgeving, de arbeidsomstandigheden, de stress op het werk, de manier waarop in de bedrijven rekening wordt gehouden met het welzijn van de werknemers, een slechte work/life balance, aanpassingen aan pensioen- en werkloosheidsreglementeringen. Een doeltreffend preventiebeleid is daarom cruciaal. Het huidige reïntegratiebeleid moet hervormd worden, om werknemers die arbeidsongeschikt zijn een efficiënte ondersteuning te bieden, alsook een adequate reïntegratie in het arbeidsproces.

Voor de ACLVB is het essentieel de arbeidsongeschiktheid nauwkeurig op te volgen, de oorzaken ervan te analyseren en vooral oplossingen uit te werken. Het is dan ook logisch dat de doelstelling ‘het aantal arbeidsongeschikten verminderen’ in dit document is opgenomen. Wij zullen de relevante indicatoren opvolgen en concrete en constructieve beleidsvoorstellen doen.

11.2 Indicatoren

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt (2019) | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|------------------|------------------|---|
| Inperken van de jaarlijkse groei van personen in invaliditeit | 0% | 2,47% | 4,61% (2023) |  |

Bron : RIZIV

Deze indicator geeft de jaarlijkse groei aan (ten opzichte van het voorgaande jaar) van het aantal werknemers en werklozen die langer dan één jaar arbeidsongeschikt zijn. Indien dit cijfer positief is, toont dit aan dat het aantal personen in invaliditeit hoger is dan het voorgaande jaar. Dit is met andere woorden een belangrijke indicator die aangeeft wat de jaarlijkse stroom is van nieuwe personen op invaliditeit. Reeds gedurende meerdere jaren is deze indicator positief, wat aangeeft dat er jaar op jaar meer personen in de invaliditeit terechtkomen. En deze ontwikkeling zet zich ook verder in 2023, met een groei van 4,61 % ten opzichte van 2022.


Als ACLVB kunnen we niet aanvaarden dat dit aantal jaarlijks en onverbiddelijk stijgt, alsof dit een normaalste zaak zou zijn. De redenen voor deze toename zijn bekend en maatregelen kunnen hier tegenover gezet worden. De ALCV is derhalve dan ook van oordeel dat deze indicator niet langer positief mag zijn. Dit betekent dat het aantal personen in invaliditeit niet langer zou mogen stijgen ten opzichte van het voorgaande jaar..

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Vermindering van het aantal personen met een langdurige arbeidsongeschiktheid | 350.000 | 447.687 (2019) | 526.507 (2023) |  |

Bron: riziv

Deze indicator geeft het totale aantal personen aan met een langdurige arbeidsongeschiktheid (meer dan een jaar). Langdurige arbeidsongeschiktheid is bijzonder zorgwekkend voor de betrokkenen, omdat zij vaak veel meer moeite hebben om opnieuw toe te treden tot de arbeidsmarkt. Het totale aantal personen met een langdurige arbeidsongeschiktheid bedraagt nu meer dan een half miljoen mensen (493.681 werknemers en werklozen en 32.826 zelfstandigen). Dit cijfer is al vele jaren in een negatieve ontwikkeling. In 2010 betrof de langdurige arbeidsongeschiktheid nog minder dan 300.000 personen.

Om het aantal langdurig arbeidsongeschikten tegen 2030 te verminderen tot 350.000 personen, is het noodzakelijk om aangepaste structurele maatregelen te nemen die het mogelijk maken om in een kwalitatieve werkomgeving te werken en personen met de capaciteit hiervoor te begeleiden naar een terugkeer naar werk.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------------|-----------------------|---|
| Het aandeel van langdurig arbeidsongeschikten omwille van een psychische aandoening | 30 % | 35,8 % (2019) | 38,23 % (2023) |  |

Bron: indicators.be


Deze indicator toont het percentage van langdurig arbeidsongeschikten omwille van mentale problemen, en is zeer interessant om te analyseren. Het is immers als gevolg van dit soort aandoeningen dat het percentage arbeidsongeschikten de laatste jaren zo sterk is toegenomen. Het is momenteel zelfs de belangrijkste oorzaak van langdurige arbeidsongeschiktheid. Burn-out en depressie zijn de twee meest voorkomende aandoeningen. Een onderscheidende factor voor een burn-out is het feit dat deze pathologie grotendeels verband houdt met, of wordt veroorzaakt door, werkgerelateerde problemen en het ontbreken van preventiemaatregelen.

De opvolging van dit soort pathologie betekent uiteraard niet dat er geen inspanningen moeten geleverd worden om de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van andere ziektes of aandoeningen te beperken. Maar door deze indicator moeten we meer zicht krijgen op de psychische aandoeningen, waarvan de sterke toename de laatste jaren ons zeer verontrust. Het is ons streefdoel deze tendens te doen keren en het percentage langdurig arbeidsongeschikten door psychologische problemen tegen 2030 tot 30% terug te dringen.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|---------------|------------------|---|
| Het aantal arbeidsongevallen in de privésector per 1.000.000 voltijds equivalenten (VTE) | 20.000 | 46.736 (2019) | 37.159 (2023) |  |

Bron: FEDRIS

Deze indicator geeft de evolutie weer van het aantal erkende arbeidsongevallen per 1.000.000 voltijds equivalenten. Tussen 2019 en 2023 daalde dit aantal van 46.736 naar 37.159. Het is zeker positief dat deze indicator al vele jaren gestaag afneemt. Dit bewijst dat de bedrijven en sectoren deze problematiek ernstig nemen. Maar er moet onverminderd ingezet worden op het terugdringen van arbeidsongevallen door passende preventieve maatregelen te blijven nemen. De ACLVB meent dat België moet streven naar een reductie van het aantal ongevallen tot maximum 20.000 erkende arbeidsongevallen per miljoen VTE's in de privésector tegen 2030.













| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|---------------|------------------|---|
| Werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen | 35 % | 25,7 % (2019) | 25 % (2023) |  |

Bron: Statbel

Deze indicator geeft de werkgelegenheidsgraad weer van personen die ernstige hinder ondervinden bij de uitvoering van hun activiteiten door een handicap, een langdurige aandoening of ziekte. De beperking heeft een duidelijk effect op hun situatie op de arbeidsmarkt: in 2023 had slechts 25% van deze personen een job, vergeleken met 66,6% van de totale bevolking in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar. De integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt is ver van ideaal. Er zijn maatregelen nodig om iedereen toegang te geven tot aangepast werk, waarbij rekening wordt gehouden met de arbeidscapaciteit die deze mensen nog rest.

De ACLVB vindt dat België moet streven naar een werkgelegenheidsgraad van 35% tegen 2030 voor mensen met een beperking.

11.3 Vooruitgang

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | Evolutie |
|--|-------------------|----------------|------------------|---------|---|---|
| Inperken van de jaarlijkse groei van personen in invaliditeit | 0% | 2,47% | 4,61 % (2023) | 20% |  |  |
| Vermindering van het aantal personen met een langdurige arbeidsongeschiktheid | 350.000 | 447.687 (2019) | 526.507 (2023) | 20% |  |  |
| Het aandeel van langdurig arbeidsongeschikten omwille van een psychische aandoening | 30 % | 35,8 % (2019) | 38,2 % (2023) | 20% |  |  |
| Het aantal arbeidsongevallen in de privésector per 1.000.000 voltijds equivalenten (VTE) | 2 % | 4,7 % (2019) | 3,7 % (2023) | 20% |  |  |
| Werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen | 35 % | 25,7 % (2019) | 25 % (2023) | 20% |  |  |
| Doelstelling 11: Het aantal arbeidsongeschikten verminderen | | | | |  |  |

11.4 Beleidsvoorstellen

Bestrijding van burn-out/Reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten

In de strijd tegen burn-out vraagt de ACLVB:

- **Een maximale financiële steun voor innovatieve projecten inzake de werkorganisatie en projecten die gericht zijn op de primaire preventie van burn-out;**
- **De erkenning van burn-out als beroepsziekte ;**
- **Het streven naar een multidisciplinaire aanpak van de preventie van burn-out en andere psychosociale risico's;**
- De optimalisering van het overleg tussen de verschillende betrokken actoren (Nationale Arbeidsraad, Fedris, RIZIV, Mobius) om de verschillende proefprojecten inzake preventie van burn-out succesvol te kunnen beoordelen.

Wat de reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten betreft, vraagt de ACLVB:

- **Het behoud van het vrijwillig karakter van de reïntegratieprocedure.** Voor de ACLVB kan er geen enkele vorm van financiële sancties bestaan (noch voor werknemers, noch voor werkgevers). De ACLVB vraagt ook aan de begunstigden van onze sociale zekerheid om een engagement aan te gaan. Verantwoordelijkheid betekent volgens de ACLVB namelijk een verhaal van rechten en plichten. Dat betekent dat slechts recht op socialezekerheidsuitkeringen kunnen bestaan als de toegangsvoorwaarden tot een uitkering werden vervuld en dat om het recht op uitkeringen te behouden de spelregels worden nageleefd. Onze sociale zekerheid mag niet herleid worden tot een hangmat, maar moet een vangnet blijven.
- **De ondersteuning van de zieken moet centraal staan binnen het reïntegratieproces.** Daartoe moeten er voldoende hulpverleners zijn (bedrijfsartsen, medisch adviseurs, coördinatoren “return to work”...) om elke persoon die steun nodig heeft daadwerkelijk te kunnen ondersteunen bij het terug opnemen van aangepast werk;
- **Een adequate follow-up door het RIZIV van werknemers voor wie le contrat a pris fin door medische overmacht;**
- **Een efficiënte opvolging van de volledige nieuwe wetgeving inzake de reïntegratie van langdurig zieken, van de genomen beslissingen en hun gevolgen,** teneinde de wetgeving inzake de reïntegratieprocedure te evalueren en zo nodig bij te sturen;
- Een coördinatie en overleg tussen de verschillende medische actoren die bij het reïntegratieproces betrokken zijn, onderling en met de werknemer;
- Een contactpersoon per onderneming voor de arbeidsongeschikte werknemers
- Het bevorderen van **overleg tussen de werknemer, de werkgever en de bedrijfsarts** zodat de zieke succesvol opnieuw kan gaan werken;
- Het verlengen van de periode “recht op gewaarborgd loon wegens ziekte” en het behouden van het recht op gewaarborgd loon in geval van een andere arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van gedeeltelijke toegelaten werkhervatting;
- Het herbekijken van het bedrag van de uitkering na cumul tussen de ziekte-uitkering en het loon in geval van gedeeltelijke werkhervatting.

De ACLVB vraagt dat het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte (of zijn rechthebbenden) een burgerlijke procedure kan voeren tegen de werkgever indien die een zware fout gemaakt heeft die het ongeval of de beroepsziekte veroorzaakt heeft.

12. Doelstelling 12: Minder armoede

12.1 Context

In 2023 liepen volgens Statbel meer dan 2 miljoen Belgen het risico op armoede of sociale uitsluiting. Concreet betekent dit dat heel veel burgers geconfronteerd worden met minstens één van de 3 volgende armoederisico's: monetaire armoede, ernstige materiële en sociale deprivatie of leven in een huishouden met zeer lage werkintensiteit. België is nochtans een rijk en ontwikkeld land, maar waar dus 1 op de 5 mensen kampt met een armoederisico. De bestrijding van armoede moet dan ook een prioritaire doelstelling zijn voor de ACLVB. Armoede kan enkel worden aangepakt via een gecoördineerde actie over alle beleidsdomeinen heen om er voor te zorgen dat zo weinig mogelijk mensen in de precariteit belanden.

De ACLVB stelt daarom een reeks indicatoren voor om de situatie de komende jaren op te volgen en doet daarnaast een aantal beleidsvoorstellen om het armoederisico maximaal te beperken.

12.2 Indicatoren


| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|--------------------|----------------------|----------------------------|
| Vermindering van het risico op armoede of sociale uitsluiting voor de hele bevolking | 10 % | 20 % (2019) | 18,6 % (2023) | = |

Bron: Statbel

De AROPE-graad, het aandeel van de totale bevolking dat een risico op armoede of sociale uitsluiting loopt, is de belangrijkste indicator om het armoederisico in een land te beoordelen. Deze indicator heeft betrekking op de situatie van burgers die worden geconfronteerd met minstens één van de 3 volgende armoederisico's: monetaire armoede, ernstige materiële en sociale deprivatie of leven in een huishouden met zeer lage werkintensiteit.

Volgens cijfers van Statbel liepen, alles bij elkaar genomen, 2.150.000 Belgen in 2022 een risico op armoede of sociale uitsluiting. Dit komt overeen met 18,6% van de bevolking. Dit risico is de afgelopen tijd quasi onveranderd gebleven.


De ACLVB meent dat België het risico op armoede of sociale uitsluiting onder zijn bevolking moet kunnen halveren tegen 2030, van 20% naar 10%.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|-------------------|----------------------|-------------------|---|
| Risico op armoede of sociale uitsluiting voor de kortgeschoolden (maximaal lager secundair onderwijs) | 15 % | 33,3 % (2019) | 36% (2023) |  |

Bron: Eurostat + Statbel

Als we de armoedecijfers analyseren valt op dat het risico op armoede of sociale uitsluiting veel groter is onder de laaggeschoolden. In 2023 liepen maar liefst 36% van de kortgeschoolden een armoederisico tegenover 19,7% van de midden geschoolden en 8,5% van de hooggeschoolden. In 2019 bedroeg dit percentage nog 33,3%. Deze indicator evolueert dus niet gunstig.


Voor de ACLVB moet België alles in het werk stellen om dit percentage tegen 2030 te doen dalen tot 15%.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|---------------------|---------------------|---|
| Risico op armoede of sociale uitsluiting voor personen met een beroepsactiviteit | 0 % | 6,5 % (2019) | 7,1 % (2023) |  |

Bron: Eurostat + Statbel

Het fenomeen “working poor” bestaat zeker ook in België. Sommige mensen lopen een risico op armoede of sociale uitsluiting niettegenstaande het feit dat ze werken. In 2019 telde ons land nog 6,5% werkende armen. Dit percentage is de laatste jaren stelselmatig gestegen tussen 2019 en 2023, zijnde van 6,5% naar 7,1% wat bijzonder verontrustend is. Voor de ACLVB is het onaanvaardbaar dat werkende mensen een risico lopen op armoede of sociale uitsluiting.


De ACLVB meent dat België zou moeten kunnen evolueren naar 0% werkende armen.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------------|----------------------|---|
| Personen die leven in een huishouden met een zeer lage werkintensiteit | 6 % | 12,8 % (2019) | 10,5 % (2023) |  |

Bron : Eurostat

De indicator “Personen die leven in een huishouden met een zeer lage werkintensiteit” komt overeen met het deel van personen die in een huishouden leven waar de leden in beroepsactieve leeftijd minder dan 20% van hun totale potentieel werkten gedurende de voorgaande 12 maanden. De werkintensiteit van een huishouden is de verhouding van het totale aantal maanden dat alle leden van het huishouden in de beroepsactieve leeftijd hebben gewerkt tijdens het inkomensreferentiejaar en het totale aantal maanden dat dezelfde leden van het huishouden theoretisch in dezelfde periode hadden kunnen werken.













In België is dit percentage tussen 2019 en 2022 gedaald van 12,8% naar 11,5%. Voor de ACLVB moet België streven naar een percentage van 6% tegen 2030.

| Omschrijving | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|---------------------|-------------------|---|
| Deel van de bevolking dat woning onvoldoende kan verwarmen | 0 % | 3,9 % (2019) | 6 % (2023) |  |

Bron: Eurostat + indicators.be

Deze indicator toont het deel van de bevolking dat aangeeft niet in staat te zijn haar woning correct te verwarmen. De in 2015 door de VN vastgelegde SDG's omvatten de subdoelstelling 7.1 die als volgt luidt: “Tegen 2030 universele toegang tot betaalbare, betrouwbare en moderne energiediensten garanderen.” Verwarming is één van de energiediensten waartoe de bevolking tegen een betaalbare prijs toegang zou moeten hebben. In 2023 kon 6% van de bevolking haar woning onvoldoende verwarmen. Als België zijn VN-doelstelling wil behalen, moet dit percentage drastisch naar omlaag, tot 0%.

12.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | Evolutie |
|---|-------------------|---------------|------------------|---------|---|---|
| Vermindering van het risico op armoede of sociale uitsluiting voor de hele bevolking | 10 % | 20 % (2019) | 18,6 % (2023) | 30% |  |  |
| Risico op armoede of sociale uitsluiting voor de kortgeschoolden (maximaal lager secundair onderwijs) | 15 % | 33,3 % (2019) | 36 % (2023) | 20% |  |  |
| Risico op armoede of sociale uitsluiting voor personen met een beroepsactiviteit | 0 % | 6,5 % (2019) | 7,1 % (2023) | 20% |  |  |
| Personen die leven in een huishouden met een zeer lage werkintensiteit | 6 % | 12,8 % (2019) | 10,5 % (2023) | 20% |  |  |
| Deel van de bevolking dat woning onvoldoende kan verwarmen | 0 % | 3,9 % (2019) | 6 % (2023) | 10% |  |  |
| Doelstelling 12: minder armoede | | | | |  |  |

12.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop.

De ACLVB vraagt de invoering van een realistisch minimumloon voor alle werknemers. Ten eerste moet het begrip "gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen" (GGMMI) uit de CAO's 43 en 50 beperkt worden tot het bruto maandloon en mag geen rekening meer worden gehouden met de loonelementen die verband houden met de normale arbeidsprestaties waar de werknemer, rechtstreeks of onrechtstreeks, recht op heeft en die ten laste zijn van de werkgever. Ten tweede dringt de ACLVB aan op de invoering van een mechanisme van automatische jaarlijkse herwaardering naar gelang de loonontwikkeling in de privésector. Dit mechanisme moet opgenomen worden in de CAO's 43 en 50. Dit houdt in dat de werknemer, bovenop de indexerings op basis van de gezondheidsindex, recht zou moeten hebben op een jaarlijkse verhoging op basis van het brutoloon, exclusief de indexerings zoals vermeld in de nationale rekeningen.

De ACLVB roept de Belgische regering op om haar verantwoordelijkheid op te nemen in de strijd tegen armoede. De armoede in België moet tegen 2030 gehalveerd worden, overeenkomstig de VN-doelstelling waartoe ons land zich had verbonden bij de goedkeuring van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, die de SDG's omvat.

De ACLVB eist dat alle sociale uitkeringen worden opgetrokken tot de Europese armoedegrens. Nadien dienen alle sociale uitkeringen stapsgewijs opgetrokken worden naar minstens 10% boven de armoedegrens. Dit betekent dat er een automatisch mechanisme moet worden ingevoerd dat ervoor zorgt dat alle uitkeringen steeds minstens 60 % van het mediaaninkomen bedragen. Daarnaast moet er ook nog ruimte zijn voor verhogingen van de uitkeringen die de armoedegrens overschrijden, via een degelijke welvaartsvastheidsenveloppe. De ACLVB vraagt dat wettelijk beschikbare welvaartsenveloppes voor de volgende jaren integraal worden toegekend.

De ACLVB eist ook dat de **armoedegrens jaarlijks wordt geactualiseerd.**

De ACLVB vraagt dat de beperking in de tijd van de inschakelingsuitkeringen wordt teruggeschroefd en de vroegere leeftijdsvoorwaarde van maximum 30 jaar in plaats van 25 jaar wordt heringevoerd.

De ACLVB vraagt dat armoedebestrijding een transversale doelstelling over alle beleidsdomeinen heen wordt, om te voorkomen dat mensen in armoede belanden. Tekens wanneer een maatregel wordt ingevoerd moet er een evaluatie ex ante et ex post gebeuren om het verarmend effect ervan na te gaan, met een bijzondere aandacht voor **eenoudergezinnen en sociaal verzekerden**, aangezien vooral die eersten een groter armoederisico lopen. Ook de problematiek van de "working poor" moet aangepakt worden.

De ACLVB vraagt dat de toegang tot de steun en sociale rechten drastisch wordt vereenvoudigd d.m.v. procedures die voor de burgers begrijpelijk, duidelijk en toegankelijk zijn. Effectieve toegang tot de sociale rechten via openbare diensten en sociale bescherming blijft immers een essentieel element in de strijd tegen armoede en het terugdringen van sociale ongelijkheden.

De ACLVB vraagt structurele maatregelen ter bestrijding van de energiearmoede. Iedereen moet kunnen voorzien in zijn basisbehoeften, zoals verwarming, douche en licht. De ACLVB is dan ook voorstander van een **structurele verankering van de uitbreiding van het sociaal tarief** voor alle

personen die recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming. Tevens dient de nodige informatie en publiciteit omtrent de opnamevoorwaarden te worden voorzien.

De ACLVB vraagt in dit kader de invoering van een **ambitieuw beleid van renovatie van het woningbestand**, waarbij voorrang wordt gegeven aan de minst goed geïsoleerde woningen.


13. Doelstelling 13: naar een sterke reductie van de digitale kloof

13.1 Context

De digitalisering van de economie en samenleving is in stroomversnelling gekomen door de coronacrisis. Nadat voordien al steeds meer vormen van dienstverlening gedigitaliseerd werden, hebben veel bedrijven, organisaties, scholen en instellingen noodgedwongen veel sneller en sterker ingezet op digitalisering om operationeel te kunnen blijven in een periode waarin de sociale contacten sterk werden ingeperkt. Voor veel personen vormde dit geen probleem. Meer zelfs, velen zagen grote voordelen in bijvoorbeeld meer telewerk en meer administratieve zaken online afhandelen. Problematisch is echter de nog steeds omvangrijke groep van burgers die er niet in slagen om op de digitale trein te springen, als gevolg van een tekort aan digitale vaardigheden of zelfs het volledig ontbreken van toegang tot internet.


Voor de ACLVB is het noodzakelijk dat er ingezet wordt op een e-inclusief beleid dat de digitale kloof tracht te reduceren, waarbij het de bedoeling is om zoveel mogelijk mensen toegang te verlenen tot internet en hieraan gerelateerd ook voldoende vaardigheden aan te leren om minstens een basisniveau te bereiken om hiermee aan de slag te gaan. Daarnaast moet er ook voor gezorgd worden dat alle werknemers geïnformeerd worden wanneer er een nieuwe technologie wordt ingevoerd op de werkvloer, in het bijzonder door een actualisering van de regelgeving rond artificiële intelligentie, privacy op de werkvloer, en andere gerelateerde problematieken.

13.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2020 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------|----------------|------------------|---|
| Aantal personen tussen de 16 en 74 jaar die thuis geen internetverbinding hebben | 4,5 % | 9 % | 5 % (2024) |  |

Bron: Statbel

In een maatschappij die razendsnel digitaliseert, zowel voor wat betreft de relatie met de overheid als met private spelers, alsook in het onderwijs, is het bezitten van een internetverbinding stilaan noodzakelijk geworden. Iedereen toegang verlenen tot internet zal door bepaalde omstandigheden wellicht nooit lukken, maar het aantal personen zonder internetverbinding met de helft reduceren kan al een belangrijk deel van de digitale kloof dichten. Het aantal personen tussen de 16 en 74 jaar dat thuis geen internet heeft bedroeg in 2020 nog steeds 9 % volgens Statbel. De centrale doelstelling moet erin bestaan om dit aandeel minstens te halveren tot 4,5 % tegen 2030.






| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2022 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aantal personen met minstens digitale basisvaardigheden⁸ | 80 % | 54 % | 59 % (2023) |  |

Bron: Europese Commissie



Naast toegang tot internetverbinding, is het bezitten van minstens digitale basisvaardigheden een tweede noodzakelijke voorwaarde om deel te kunnen nemen aan de digitale maatschappij. België hinkt hier met een percentage van 54 % in 2022 achterop. Conform het sociaal akkoord van Porto, pleit de ACLVB voor een verhoging van het aandeel personen met minstens digitale basisvaardigheden tot 80 % tegen 2030. Deze doelstelling is ook opgenomen in de “Digital Decade Strategy” van de Europese Commissie. Deze indicator was slechts beschikbaar in de DESI-index van de Europese Commissie vanaf 2022, waardoor het startpunt niet 2019 maar 2022 is.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2023 | Actuele situatie |
|---|----------------------|----------------|---------------------|
| Aandeel werknemers die geïnformeerd worden bij de introductie van nieuwe technologie | 100 % | 65,71 % | 65,71 % |

13.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|---|----------------------|-------------|---------------------|---------|---|---|
| Aantal personen tussen de 16 en 74 jaar die thuis geen internetverbinding hebben | 4,5 % | 9 % (2020) | 5 % (2024) | 40 % |  |  |
| Aantal personen met minstens digitale basisvaardigheden | 80 % | 54 % (2022) | 59 % (2023) | 40 % |  |  |
| Aandeel werknemers die geïnformeerd worden bij de | 100 % | 65,71 % | 65,71 % | 20 % | N.v.t. |  |

⁸ Door een wijziging in de methodologie van de Europese Commissie voor de berekening van de indicator van digitale basisvaardigheden in de DESI-index, zijn de cijfers vanaf 2022 niet meer vergelijkbaar met de voorgaande jaren. Bijgevolg wordt het cijfer van 2022 als nieuw startpunt genomen.

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|---|
| introductie van nieuwe technologie | | | | | | |
| Doelstelling 13: naar meer personen met een internetverbinding en meer digitale basisvaardigheden tegen 2030 | | | | |  |  |

13.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De ACLVB vraagt dat een meer verregaande hervorming van het systeem van sociale tarieven voor internetaansluiting dan de hervorming die vanaf 2024 in werking is getreden Concreet vraagt de ACLVB de volgende (bijkomende) hervormingen:

- Een gemeenschappelijk sociaal tarief voor mobiele en vaste communicatie voor alle rechthebbenden op een sociaal tarief. Voor veel personen is mobiele communicatie immers steeds vaker een noodzaak.
- Ook bewoners van woonzorgcentra moeten kunnen genieten van het sociaal tarief wanneer zij recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming.
- Een jaarlijkse indexering van de bedragen op basis van de afgevlakte gezondheidsindex. De huidige bedragen dateren echter nog van juni 2005, waardoor een aanpassing aan de evolutie van de gezondheidsindex sinds juni 2005 noodzakelijk is. In dat opzicht dienen de huidige bedragen vooreerst verhoogd te worden met xx %. Daarnaast is het wenselijk om in de toekomst in een bijkomende verhoging te voorzien wanneer uit de consumptieprijsindex blijkt dat de prijsstijging in de relevante productgroepen binnen COICOP 08.3 (telefoon- en faxdiensten) sterker was dan de evolutie van de gezondheidsindex.

De ACLVB vraagt dat het budget dat voorzien wordt in het PHV voor de ondersteuning van projecten rond e-inclusie minstens wordt verdubbeld, met daarbij ook een belangrijker rol weggelegd voor de (sectorale) sociale partners.

De ACLVB vraagt dat elke overheidsdienst wordt verplicht om een e-inclusiecel op te richten die e-inclusietoetsen uitvoert bij de ontwikkeling van digitale dienstverlening. Dergelijke e-inclusietoetsen bestaan erin dat er ex-ante dient geëvalueerd te worden wat de impact zal zijn van het digitaliseren van bepaalde dienstverlening, met bijzondere aandacht voor risicogroepen. Hierbij dienen ook de nodige maatregelen uitgewerkt te worden die de potentiële negatieve gevolgen voorkomen.

De ACLVB vraagt dat de digitale capaciteit in publieke ruimtes wordt versterkt. Toegang bieden tot betaalbare telecomdiensten zal immers niet voor elke burger volstaan; ook de aankoop van ICT-hardware vormt voor veel personen immers een te grote financiële belemmering. Bijgevolg is het wenselijk dat de federale overheid middelen vrijmaakt en de coördinatie op zich neemt voor het massaal ter beschikking bestellen van computers met internetverbinding in publieke ruimtes

De ACLVB vraagt dat er voor publieke dienstverlening altijd een niet-digitaal kanaal beschikbaar blijft om de universaliteit van de dienstverlening te garanderen. Dit staat een stimulerend beleid dat de burgers oriënteert naar digitale kanalen niet in de weg. Daarnaast moeten ook private ondernemingen

die nutsvoorzieningen aanbieden, alsook telecomoperatoren en banken, verplicht worden om steeds een niet-digitaal kanaal aan te bieden aan dezelfde financiële voorwaarden als online dienstverlening.

De ACLVB vraagt dat de overheid alle stakeholders betreft bij de uitrol van e-government, door middel van onder meer enquêtes, infomomenten, participatiefora e.d. Hierbij dient men steeds te vertrekken vanuit een inclusieve logica.

De ACLVB roept op 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:
 - o de werking van het algoritmische systeem (verwerkte gegevens, gegevensverzameling, bewaartermijn, enz.)
 - o het doel van de invoering van AI
 - o de gevolgen voor arbeidsomstandigheden, werkgelegenheidsstructuur, mogelijk bedreigde beroepen/functies, geplande sociale maatregelen met betrekking tot werkgelegenheid
 - o 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:
 - o AI in te voeren indien dit een risico van discriminatie, vooringenomenheid of niet-naleving van fundamentele beginselen inhoudt;
 - o 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.)
 - o Misbruik te maken van bewakingsystemen, zowel op de werkplek als voor telewerkers
 - o AI enkel te gebruiken in wervings-, promotie- of ontslagprocedures. AI mag enkel dienen als beslissingsadvies, niet als beslissing. Bij het nemen van dergelijk belangrijke beslissingen voor de werknemer moet de menselijke verantwoordelijkheid voor de besluitvorming centraal blijven staan.

14. Doelstelling 14: ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit



14.1 Context

Sinds het beëindigen van de sanitaire noodsituatie en bijhorende verplichtingen inzake telewerk, bereiken de files opnieuw de grootteordes van voor het begin van de pandemie. De impact van de verkeerscongestie op het welzijn van de werknemer en de luchtkwaliteit in België is groot, maar het ziet er niet naar uit dat dit probleem snel kan aangepakt worden. Ondertussen manifesteert de klimaatverandering zich razendsnel, en moet België belangrijke inspanningen leveren om de klimaatdoelstellingen tegen 2050 te realiseren. De ontwikkeling van een kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit is dan ook absoluut noodzakelijk, zowel in het belang van werknemers en burgers als in het belang van het klimaat en het milieu.

Er bestaat brede consensus dat een switch naar meer duurzame vormen van mobiliteit noodzakelijk is, met het openbaar vervoer als belangrijkste alternatief, in het bijzonder voor verplaatsingen naar de grotere steden. Maar ook voor wie het openbaar vervoer wil nemen zijn er genoeg problemen; vooral de NMBS slaagt er maar niet in om de stiptheidscijfers te verbeteren en het aanbod is voor veel personen nog steeds ontoereikend. En ook hier draagt een structureel tekort aan infrastructuurinvesteringen bij aan het probleem.

Voor de ACLVB is het van essentieel belang dat elke werknemer en burger de mogelijkheid heeft om de auto te laten staan en te opteren voor duurzame vormen van mobiliteit, en dat zij daarvoor financieel ondersteund wordt door de werkgever. Treinverplaatsingen, multimodale vervoerssystemen en fietsverplaatsingen hebben daarbij het grootste potentieel. Daarnaast moet ook het goederenvervoer duurzamer worden, hetzij via elektrificatie, hetzij via het spoor.

14.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------------------|---|---|---|
| Aandeel werknemers met maximale fietsvergoeding | 100% | 42,96 % (02/2020) | 71 % (2022) |  |
| Aandeel fietsers die op fietsbare afstand van het werk wonen | 0-5 km: 60 % 5-15 km: 30 % | 0-5 km: 24,21 % 5-15 km: 10,58 % (2017) | 0-5 km: 35 % 5-15 km: 19 % (2023) |  |

Bron: FOD Mobiliteit

Het grootste potentieel in de richting van een meer duurzame mobiliteit is ongetwijfeld het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer. Hoewel verschillende factoren het gebruik kunnen belemmeren, bijvoorbeeld een gebrek aan veilige fietsinfrastructuur, zorgt de opmars van de elektrische fiets en speed pedelec ervoor dat fietsen naar het werk ook voor iets langere afstanden

toegankelijker wordt. De aankoop en onderhoud van een fiets en bijhorend materiaal vergt echter voldoende financiële middelen, waarvoor de fietsvergoeding kan instaan. Ondanks de positieve ontwikkeling in het kader van cao 164 waarbij alle werknemers in principe recht hebben op de maximale fietsvergoeding, zorgt het suppletieve karakter van deze cao ervoor dat bestaande cao's rond de fietsvergoeding geldig blijven, en in veel van deze bestaande cao's wordt niet het maximale bedrag toegekend. In dat opzicht stelt de ACLVB de doelstelling voorop dat alle werknemers deze maximale fietsvergoeding dienen te krijgen. Dit moet er samen met andere stimulerende maatregelen voor zorgen dat het aandeel werknemers dat de fiets neemt voor het woon-werkverkeer significant toeneemt. In het bijzonder de groep werknemers die op minder dan 10 km van het werk woont (in totaal meer dan 2 miljoen werknemers) vormt hierbij de belangrijkste doelgroep.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| Aantal emissievrije auto's | 750.000 | 15.338 | 254.240 (2024) | |
| Aantal emissievrije vrachtwagens | 2.000 | 11 (2022) | 49 (2024) | |
| Aandeel emissievrije bestelwagens | 50 % emissievrij | 0,35 % (2022) | 0,83 % (2024) | |



Bron: Statbel

Op EU-niveau wordt de doelstelling vooropgesteld van minstens 30 miljoen emissievrije auto's en 80.000 emissievrije vrachtwagens tegen 2030. Vertaald naar het aandeel Belgische personenwagens in de EU, betekent dit voor België een doel van 750.000 emissievrije auto's in 2030. Aangezien er in 2019 519.931 salariswagens rondreden in België, impliceert dit dat een aanzienlijk deel van de bijdrage van de elektrificatie van het bedrijfswagenpark zal komen.

Wat de vrachtwagens betreft reden er in België in 2019 96.474 van meer dan 3,5 ton rond, dat is een aandeel van 2,14 % t.o.v. het totaal aantal vrachtwagens boven de 3,5 ton in de EU. In dat opzicht zouden er in België bij benadering 2.000 emissievrije vrachtwagens moeten rondrijden tegen 2030. Hiermee zou België ruim bijdragen aan de gezamenlijke doelstelling van 80.000 emissievrije vrachtwagens in de EU tegen 2030.


Het aantal bestelwagens blijft jaar na jaar toenemen in België. In 2019 reden er maar liefst 789.013 rond. De ACLVB is vragende partij om deze snel te elektrificeren, in het bijzonder voor wat betreft bestelwagens die gebruikt worden voor e-commerce leveringen. Indien analoog aan de elektrificatie van het bedrijfswagenpark geen nieuwe bestelwagens met brandstofmotor meer mogen worden verkocht vanaf 2026, kan de doelstelling naar voor geschoven worden van 50 % emissievrije bestelwagens tegen 2030.

Opmerking: voorlopig worden enkel elektrische wagens als emissievrij beschouwd in het startpunt en de actuele situatie

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel goederenvervoer over de weg | 64,5 % | 77,6 % (2019) | 78,55 % (2021) |  |
| Aandeel goederenvervoer per spoor | 20 % | 10 % | 11,7 % (2022) |  |


Bron: Federaal Planbureau & Infrabel

Op EU-niveau wordt een verhoging van het goederenvervoer per spoor met 50 % vooropgesteld tegen 2030. De regering De Croo heeft de ambitie uitgesproken om het aandeel goederenvervoer per spoor, dat vandaag 10 % bedraagt, te verdubbelen tegen 2030. Als ACLVB onderschrijven wij deze doelstelling, die eveneens noodzakelijk is om SDG 9 te realiseren: een reductie van het aandeel goederenvervoer over de weg naar 64,5 % tegen 2030.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|--|
| Aandeel personenvervoer met de wagen | 67,4 % | 80,4 % | 84,91 % (2021) |  |

Bron: Federaal Planbureau

In 2019 werd in België 80,4 % van het vervoer van personen, gemeten in reizigerskilometer, met de wagen gerealiseerd. Conform de SDG's, moet dat tegen 2030 gereduceerd worden tot 67,4 %.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|----------------------|-------------------|---------------------|---|
| Aandeel investeringen in NMBS & Infrabel (% BBP) | 1 % | 0,51 % | 0,60 % (2024) |  |

Bron: federale begroting

De federale dotatie voor de NMBS en Infrabel bedroeg in 2019 2,436 miljard euro. Dat kwam toen bij benadering overeen met 0,5 % van het BBP. In het kader van de transitie naar een duurzamere mobiliteit moet het spoor de ruggengraat vormen, zowel in functie van goederenvervoer als personenvervoer. In dat opzicht is het noodzakelijk dat de investeringen in het spoor verdubbeld worden naar 1 % BBP tegen 2030.







De gedetailleerde begroting voor 2024 leert dat er in totaal voor € 3,545 miljard aan middelen voor de NMBS en Infrabel werden voorzien. Hoewel hier ook lopende uitgaven in vervat zitten, worden deze hier allen beschouwd als zijnde investeringen in de NMBS en Infrabel. Op een verwacht BBP van iets meer dan 600 miljard in 2024, geeft dit een aandeel van 0,60 %.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|--|----------------------|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| Aandeel inwoners gedekt door een MaaS-systeem | 100 % | 4,60 % | 15,16 % (2024) | |

Mobility as a Service (MaaS) wordt steeds vaker en door steeds meer experts beschouwd als een onmisbare bouwsteen richting duurzame mobiliteit. Op dit moment is MaaS echter vooral een verhaal van kansrijke groepen, die zich bovenmatig veel verplaatsen. Deze ‘early adaptors’ ruilen het klassieke openbaar vervoer in voor MaaS diensten. In dat kader is het marktaandeel van MaaS vandaag zeer bescheiden. Het potentieel van MaaS is echter groot, indien het (publieke) aanbod voldoende wordt uitgebreid. In dat opzicht is het noodzakelijk dat op termijn alle inwoners van België gebruik kunnen maken van MaaS en het volledige grondgebied van België wordt gedekt.

14.3 Vooruitgang 2023

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar |
|---|-------------------------------|---|---|---------|-------------------------------------|
| Aandeel werknemers met maximale fietsvergoeding | 100 % | 42,96 % (02/2020) | 71 % (2022) | 10 % | |
| Aandeel fietsers die op fietsbare afstand van het werk wonen | 0-5 km: 60 % 5-15 km: 30 % | 0-5 km: 24,21 % 5-15 km: 10,58 % (2017) | 0-5 km: 35 % 5-15 km: 19 % (2023) | 10 % | |
| Aantal emissievrije auto's | 750.000 | 15.338 | 254.240 (2024) | 10 % | |
| Aantal emissievrije vrachtwagens | 2.000 | 11 (2022) | 49 (2024) | 10 % | |
| Aandeel emissievrije bestelwagens | 50 % | 0,35 % (2022) | 0,83 % (2024) | 10 % | |
| Aandeel goederenvervoer over de weg | 64,5 % | 77,6 % | 78,55 % | 10 % | |
| Aandeel goederenvervoer per spoor | 20 % | 10 % | 11,7 % | 10 % | |
| Aandeel personenvervoer met de wagen | 67,4 % | 80,4 % | 84,9 % | 10 % | |

| | | | | | | |
|---|-------|--------|---------|------|---|---|
| Aandeel investeringen in NMBS & Infrabel (% BBP) | 1 % | 0,51 % | 0,6 % | 10 % |  |  |
| Aandeel inwoners gedekt door een MaaS-systeem | 100 % | 4,60 % | 15,16 % | 10 % |  |  |
| Doelstelling 14: ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit | | | | |  |  |

14.4 Beleidsvoorstellen

Om de ACLVB 2030 strategie te kunnen realiseren en de bovenstaande doelstellingen te kunnen bereiken, stelt de ACLVB de volgende beleidsvoorstellen voorop:

De **ACLVB vraagt de invoering van een duurzame mobiliteitsbonus in de personenbelasting**. Werknemers die zich op een duurzame manier naar het werk verplaatsen, zijnde per fiets, te voet of met het openbaar vervoer, zouden kunnen genieten van een belastingvermindering van 100 euro op jaarbasis. Er zouden geen specifieke voorwaarden worden opgelegd voor wie met het openbaar vervoer komt; bij de fietsers en voetgangers zou er een minimale hoeveelheid aan verplaatsingen per fiets op jaarbasis moeten bereikt worden, afhankelijk van de afstand tot het werk. Op die manier wordt rekening gehouden met de impact van weersomstandigheden en de fysieke belasting van de verplaatsing:

- Minimaal 95 % van de woon-werkverplaatsingen voor wie minder dan 5 km van het werk woont
- Minimaal 80 % van de woon-werkverplaatsingen voor wie tussen de 5 en 10 km van het werk woont
- Minimaal 65 % van de woon-werkverplaatsingen voor wie tussen de 10 en 20 km van het werk woont
- Minimaal 50 % van de woon-werkverplaatsingen voor wie meer dan 20 km van het werk woont

Wie meer dan 10 km van het werk woont en minimaal 90 % van de woon-werkverplaatsingen per fiets aflegt of wie meer dan 20 km van het werk woont en meer dan 80 % van de woon-werkverplaatsingen aflegt zou bovendien recht hebben op een bijkomende bonus van 50 euro.

De **ACLVB vraagt een herziening van cao 19**. Het aandeel van de werkgever in de terugbetaling van woon-werkverkeer per trein moet opgetrokken worden en dient uit te monden in een veralgemeende derdebetalersregeling. Daarnaast is het wenselijk dat deze derdebetalersregeling wordt verruimd naar alle vormen van openbaar vervoer, inclusief van de regionale openbare vervoersmaatschappijen. Daarnaast is het wenselijk om de derdebetalersregeling ook te verbreden naar aanverwante diensten, zoals fiets- en autoparkings aan stations en abonnementen op deelfietsen.

De ACLVB vraagt een volledige integratie van het openbaar vervoer. Het openbaar vervoer zal pas echt attractief worden en uitnodigen om gebruikt te worden wanneer het zich aandient als een goedwerkend, samenhangend, geïntegreerd systeem: wanneer met 1 enkel vervoerbewijs vlot en naadloos kan worden geschakeld tussen meerdere openbaarvervoermodi en kan gebruik gemaakt worden van het aanbod van meerdere operatoren. Er dient dan ook werk gemaakt te worden van de totstandbrenging van een geïntegreerd openbaarvervoersysteem waarin alle onderdelen van het openbaar vervoer perfect op elkaar aansluiten en elkaar versterken. Daartoe zal een gecoördineerd en samenhangend beleidskader moeten worden uitgewerkt. Dit is bovendien een standpunt dat wordt gedeeld door de sociale partners in het kader van de G10, de CRB en de NAR.

De ACLVB vraagt een verdubbeling van de overheidsinvesteringen in het spoor. Het multiplicatoreffect van investeringen in openbaar vervoer is sterk; dit draagt bij aan het realiseren van de klimaatdoelstellingen tegen 2050, het vergroot de mogelijkheden voor werknemers om zich duurzaam naar het werk te verplaatsen en stimuleert de productiviteitsgroei van de Belgische economie. Een verhoging van de investeringen in de NMBS en Infrabel is ook noodzakelijk om een ambitieuze spoorvisie tegen 2040 te kunnen realiseren.

De ACLVB vraagt de ontwikkeling van een interfederale visie op “Mobility as a Service” (MaaS) via de ontwikkeling van een over het Belgisch grondgebied geïntegreerde, publiek beheerde, performante aanbieder van MaaS. Hiervoor is het noodzakelijk dat het openbaar vervoer sterk wordt uitgebouwd en dat de overheid een regulerend kader vastlegt met duidelijke criteria waaraan MaaS-aanbieders en -operatoren moeten voldoen. Het STOP-principe moet hierbij centraal staan, en er moet voldoende aandacht zijn voor betaalbaarheid, dienstverlening, inclusie, fiscaliteit, milieu-impact e.d. meer. Het MaaS-ecosysteem moet geografisch gezien zo uitgebreid mogelijk zijn, waarbij gebruikers zich met één systeem en één betaling over het hele nationale grondgebied moeten kunnen verplaatsen. Hierbij is prioritaire aandacht vereist voor inclusiviteit, opdat MaaS niet beperkt blijft voor vermogenden en personen uit bepaalde regio's. Een centraal interfederaal orgaan moet via een bestaand of nieuw op te richten instelling toezien op de uitvoering en naleving van het regulerend kader dat door de overheid wordt vastgelegd.

De ACLVB vraagt de introductie van een verplicht bedrijfsvervoerplan binnen het sociaal overleg, alsook een verplicht bedrijfsvervoerplan op niveau van industriezones. Die moeten ertoe bijdragen dat werknemers zich op een vlottere, goedkopere en meer duurzame manier kunnen verplaatsen naar het werk.

De ACLVB vraagt een verbod op het fiscaal aftrekken en afschrijven van nieuwe bestelwagens met verbrandingsmotoren vanaf 2026, analoog aan de nieuwe regeling rond bedrijfswagens.

15. Doelstelling 15: aanmoedigen van de klimaattransitie


15.1 Context

De klimaatverandering is nu al een realiteit die overal ter wereld steeds meer zichtbare gevolgen heeft. De arbeidswereld blijft niet gespaard en deze verandering doet zeer concrete vragen rijzen, o.m. rond de gezondheid van werknemers, de haalbaarheid van bepaalde werken tijdens hittegolven en de beste manier om de ecologische transitie van diverse sectoren te bewerkstelligen. Dit feit mag de samenleving niet ontwrichten. Integendeel, het moet aanzetten tot extra inspanningen, om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2050 tot nul te herleiden en zo de gemiddelde opwarming van de aarde onder 2°C te houden.

De groene transitie stelt ons de komende jaren voor grote uitdagingen, ook al biedt ze zeker kansen. Uit een rapport van de FOD Leefmilieu blijkt dat een koolstofvrije samenleving tegen 2030 80.000 extra jobs kan opleveren. Volgens Eurofound is België één van de EU-landen die het meest gebaat zijn bij een overgang naar een koolstofneutrale economie. De ecologische transitie kan dus ook synoniem zijn van reële economische kansen.


Hierna volgen we de evolutie van een aantal milieu-indicatoren en -doelstellingen om een zicht te krijgen op de realisatie van België's klimaatinspanningen in het licht van de lange-termijndoelstellingen. Daarnaast formuleert de ACLVB een reeks beleidsvoorstellen die bijdragen aan de realisatie van deze doelstellingen.

15.2 Indicatoren

| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Uitstoot van broeikasgassen | 64,04 Mt CO ₂ | 115,6 Mt CO ₂ (2019) | 98,9 Mt CO ₂ (2023) |  |

Bron: EEA, Transitiebarometer (klimaat.be)

De netto-uitstoot van broeikasgassen meet de totale uitstoot die op Belgisch grondgebied wordt geproduceerd, na aftrek van wat bossen, graslanden etc terug opnemen. De indicator wordt uitgedrukt in megaton CO₂-equivalenten (Mt CO₂ eq). De Europese doelstelling is om de netto-uitstoot van broeikasgassen in de EU tussen 1990 en 2030 terug te dringen met ten minste 55%. In België moeten we streven naar een doelstelling van 64 Mt CO₂ eq tegen 2030. In 2023 bedroeg de uitstoot van broeikasgassen in België 98,9 Mt CO₂ eq; dat is weliswaar een afname, maar daarmee hinkt België toch nog achter bij de prestaties in de gehele EU (die een reductie van 32,5% ten opzichte van 1990 realiseerde). België zal aan dit tempo de door de EU opgelegde (en met het Klimaatakkoord van Parijs beloofde) doelstellingen voor 2030 niet halen, en moet dus bijkomende maatregelen treffen.


| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | |
|--|---|---|---|---|
| Uitstoot van broeikasgassen in niet-ETS-sectoren | 43,3 (51,8 Mt) ⁹ CO ₂ eq | 72,01 Mt CO₂ eq (2019) | 63,86 Mt CO₂ eq (2022) |  |

Bron: indicators.be, Transitiebarometer (klimaat.be)

Sinds 2005 bestaat er een regeling voor de handel in broeikasgasemissierechten (*European Emissions Trading System* of EU ETS) voor bedrijven die veel CO₂ uitstoten (bv. elektriciteitsproductie, metallurgie, niet-metaalhoudende mineralen of meststoffen). De uitstoot van broeikasgassen kan opgesplitst worden in twee sectoren: ETS-sectoren en niet-ETS-sectoren. De bovenstaande indicator geeft de broeikasgasemissies weer van de zogenaamde niet-ETS-sectoren, m.a.w. de uitstoot van transport, gebouwen, landbouw en afval.

De indicator wordt uitgedrukt in megaton CO₂-equivalenten (Mt CO₂ eq.). De EU verscherpte in 2023 (Green Deal) de uitstootreducties voor alle lidstaten (55%), België moet tegen 2030 een uitstootvermindering van 47% (voorheen 35%) ten opzichte van 2005 realiseren, wat de non-ETS-uitstoot op 43,3 Mt CO₂ eq limiteert¹⁰.

In 2022 is deze uitstoot teruggebracht tot 63,86 Mt CO₂ eq. Daarmee is, na een korte piek in 2021, terug aangeknoopt bij de dalende lijn van voor COVID en post-COVID. Dit is op zich goed nieuws, maar wellicht te wijten aan de steile klim van de energieprijzen. Zonder bijkomende beleidsmaatregelen zullen we de doelstelling voor 2030 niet halen.

| | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | |
|---|---|------------------------|----------------------|---|
| Bruto-eindverbruik van energie uit hernieuwbare bronnen | 21,7 % (17,5 %) ¹¹ | 9,9 % (2019) | 14,1 % (2023) |  |

Bron: FOD Economie & Europese commissie

Deze indicator meet het aandeel van energie uit hernieuwbare bronnen in het bruto-eindverbruik van energie. Hoewel de geleidelijke vervanging van fossiele of nucleaire brandstoffen door hernieuwbare energie een grote uitdaging vormt, draagt dit zeker bij tot het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen. Dit verbetert tegelijkertijd onze continuïteit van energievoorziening en vermindert onze afhankelijkheid van ingevoerde fossiele brandstoffen. De ontwikkeling van hernieuwbare energie kan bovendien een bron van werkgelegenheid en belangrijke economische activiteit zijn. Op de klimaattop in Doha (2023), spraken deelnemende landen af het aandeel hernieuwbare energie in de energiemix tegen 2030 te verdrievoudigen.

⁹ In het kader van de Green Deal is de Belgische doelstelling opgetrokken.


¹⁰ In vorige edities van de Doelstellingen was nog sprake van een reductie van 35 %, met een hogere uitstootlimiet in 2030. De Europese Verordening inzake de Lastenverdeling (Effort Sharing Regulation of ESR) werd in 2023 herzien, omdat ze tekortschoot bij de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs.

¹¹ Ook de Europese verordeningen en richtlijnen over hernieuwbare energie zijn in 2023 herzien; voor België is het streefdoel opgetrokken van een aandeel van 17,5% naar 21,7% energie uit hernieuwbare bronnen.

Hoewel het aandeel van het energieverbruik uit hernieuwbare energiebronnen in België tussen 2021 en 2023 is gestegen, blijft ons land een slechte leerling. Het Europees gemiddelde bedroeg immers al 23,0% in 2022 (tegenover 13,76% voor België).

De EU trok bovendien de doelstellingen op naar 42,5% voor heel de EU, en naar 21,7 voor België (daarbij wordt rekening gehouden met bvb. bevolkingsdichtheid en beperkte off-shore-ruimte). België nam dit cijfer op in zijn Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP).

Terwijl we door een inhaalbeweging in 2022 net tekortschoten bij het tussentijdse doel op weg naar 17,5 % hernieuwbaar (de vorige doelstelling), is de groei van 2% (0,34 procentpunt) in 2023 onmiskenbaar te beperkt om op koers te blijven naar 2030. De gemiddelde toename ligt in de EU op 0,7 procentpunt per jaar, om in de komende 6 jaar van 14,1% naar 21,7 te springen zal België beter moeten doen.

| | | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | |
|---------------------------|-----|--|-------------------------------|----------------------------------|---|
| Blootstelling fijnstof | aan | 5 µg/m ³ (10 µg/m ³) ¹² | 11,1 µg/m ³ (2019) | 9,65 µg/m ³ (2022) |  |

Bron : indicators.be

Deze indicator meet de jaarlijks gemiddelde concentraties van stofdeeltjes kleiner dan 2,5 micrometer in de Belgische steden, uitgedrukt in microgram per kubieke meter lucht (µg/m³). Het zijn vooral de industrie en de landbouw die fijnstof produceren, maar ook uiteraard benzine- en dieselmotoren, brandstoffen voor energieproductie, waterketels, en zo meer. Fijnstof is zeer schadelijk voor de gezondheid. Omdat het zo klein is kan het gemakkelijk de longen binnendringen en daardoor ademhalingsproblemen en relatieve oversterfte¹³ veroorzaken.

In België bereikten de gemiddelde fijnstofconcentraties in 2019 11,1 µg/m³. In 2022 lag de concentratie net onder 10 µg/m³, waarmee we de norm van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) uit 2005 halen. In 2021 publiceerde de WHO echter vernieuwde richtlijnen voor luchtkwaliteit, gebaseerd op voortschrijdend wetenschappelijk onderzoek uit de voorafgaande 15 jaar, en legde de norm op 5 µg/m³. Er blijft dus werk aan de winkel!

¹² De WHO Global Air Quality Guidelines werden in 2021 herzien; de richtwaarde is nu 5µg.

¹³ In 2022 waren in heel de EU 239'000 sterfgevallen toe te schrijven aan fijnstof-pollutie; alleen al in België gaat het om 4100 sterfgevallen in 2022, daarmee doen we het (veel) slechter dan onze buurlanden (European Environmental Agency).

15.3 Vooruitgang 2023

| Indicatoren | Doelstelling 2030 | Startpunt | Huidige situatie | Gewicht | | Evolutie |
|--|---|------------------------------------|------------------------------------|---------|--|----------|
| Uitstoot van broeikasgassen | 64,04 Mt CO ₂ eq | 115,6 Mt CO ₂ eq (2019) | 98,9 Mt CO ₂ eq (2023) | 25% | | |
| Uitstoot van broeikasgassen in niet-ETS-sectoren | 43,3 (51,8) Mt CO ₂ eq | 72,01 Mt CO ₂ eq (2019) | 63,86 Mt CO ₂ eq (2022) | 25% | | |
| Bruto-eindverbruik van energie uit hernieuwbare bronnen | 21,7 % (17,5 %) | 9,9 % (2019) | 14,1 % (2023) | 25% | | |
| Blootstelling aan fijnstof | 5 µg/m ³ (10 µg/m ³) | 11,1 µg/m ³ (2019) | 9,65 µg/m ³ | 25% | | |
| Doelstelling 15: Milieu - Klimaat | | | | | | |

15.4 Beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de versnelde uitvoering van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen in België. Deze moeten concreet worden vertaald in nationale beleidsmaatregelen. Daarna moet er een **structurele opvolging** zijn van deze maatregelen via relevante toezichtindicatoren. Er moet zoveel mogelijk gesensibiliseerd worden rond deze doelstellingen. Verder dienen er concrete tools worden uitgewerkt die iedereen kan gebruiken om zo de verschillende objectieven te behalen.

De ACLVB vraagt dat de ecologische transitie in overleg met de sociale partners wordt voorbereid via rechtvaardige transitieplannen. Prioritair moet hier werk van gemaakt worden in de sectoren energie, bouw, mobiliteit, landbouw en industrie. De sectoren moeten voldoende worden geïnformeerd. Dit gaat o.m. over het opstellen van rapporten, waarbij de sociale partners noodzakelijkerwijs worden betrokken. De verschillende sectoren moeten weten welke milieu- en technologische overgangsopties er bestaan om die koolstofneutraliteit te kunnen bereiken. Daarnaast is het nodig een volledige evaluatie op te maken van de sociale, economische en werkgelegenheidseffecten van de groene transitie. Deze informatie moet de sectoren in staat stellen hun overgang voor te bereiden en adequate maatregelen te treffen, op vlak van nieuw aan te leren vaardigheden, omscholing en bijscholing en indien nodig, de herplaatsing van werknemers die ten gevolge van de transitieplannen hun vroegere werk niet langer kunnen uitoefenen.

De ACLVB vraagt de invoering van doeltreffende mechanismen die een sociale dialoog op alle niveaus (nationaal, regionaal, sectoraal, bedrijfsniveau enz.) kunnen bewerkstelligen om de opvolging en de uitvoering van een ambitieuzer Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP) te kunnen waarborgen. In dit kader moet ook de rechtvaardige overgang van de hele arbeidswereld voorbereid en gegarandeerd worden.

De ACLVB vraagt dat de verschillende regeringen in België hun beleid beter op mekaar afstemmen. Het is niet de bedoeling dat het Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP), dat we op regelmatige basis

bij de Europese Commissie moeten indienen, een aaneenrijging van maatregelen, opgenomen in de diverse regionale en federale plannen, omvat. We moeten één gemeenschappelijke visie naar voren schuiven. De ecologische transitie is een transversaal verhaal. De enige manier om tot een doeltreffend nationaal overgangsbeleid te komen is de beleidsvormen tussen de federale regering en de verschillende gewesten en gemeenschappen te coördineren. België heeft nood aan een duidelijke, gezamenlijke milieubeleidsstrategie, met gemeenschappelijke en complementaire doelstellingen voor de verschillende entiteiten.

De ACLVB vraagt dat er voor werknemers op voldoende wijze continue vorming beschikbaar is, met extra aandacht voor de voor de groene transitie vereiste competenties. Werknemers moeten hierop voldoende worden voorbereid om niet uit de boot te vallen. Nieuwe vaardigheden moeten worden aangeleerd om de jobs van de toekomst te kunnen uitoefenen.

De ACLVB vraagt voldoende steun en inzet voor de snelle ontwikkeling van hernieuwbare energiebronnen. In dit kader vragen we de uitwerking van een nationaal energietraject om tegen 2050 100% duurzame energie te bereiken, mét voldoende aandacht voor de koopkracht van alle burgers, in het bijzonder de preciaire inkomensgroepen.

De ACLVB vraagt prioriteit te geven aan initiatieven die erop gericht zijn de overgang naar een circulaire economie te versnellen om de ecologische voetafdruk van onze levensstijl binnen planetaire grenzen te brengen door minder verspilling van producten en materialen. Een extra troef is dat de circulaire economie een economisch model is dat jobs creëert.

De ACLVB vraagt de invoering van een duurzaam aankoopbeleid dat resulteert in de opname van sociale- en milieuclausules in de bestekken van de overheidsopdrachten van de aanbestedende overheden.

Bijlage 1: methodologische nota kwantitatief onderzoek

Het onderzoeksproject in verband met de doelstellingen 2030 werd ontwikkeld door verschillende adviseurs van de studiedienst van de ACLVB. Om de objectiviteit en beleidsrelevantie te garanderen werd er gebruik gemaakt van een wetenschappelijk methodologisch kader. In onderstaand hoofdstuk wordt er toegelicht welke methodologie er werd gehanteerd.

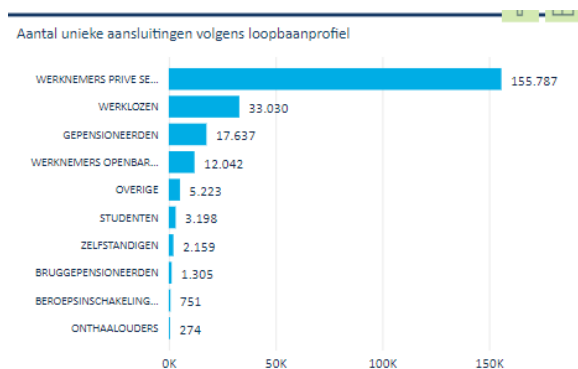
De twee centrale onderzoeksmethoden van deze studie zijn externe literatuurstudies en een kwantitatief onderzoek bij een representatieve steekproef van eigen leden. Literatuurstudies en eigen analyses en overnames van externe indicatoren vormen de bron alle doelstellingen, uitgezonderd doelstelling 5 over de kwaliteit van loopbanen die op basis van het kwantitatief onderzoek tot stand kwam.

Gegeven het feit dat er weinig externe bronnen in dit domein voorhanden waren, werd beslist een eigen, kwantitatief onderzoek te voeren via een representatieve steekproef van eigen leden.

Methodologie

Populatie

Steekproef: alle leden van de ACLVB die aan het werk zijn in de privésector. Studenten, werklozen, SWT'ers, gepensioneerden en langdurig zieken dienen er dus uitgefilterd te worden, net als leden die aan het werk zijn in de publieke sector. We gaan hier (ruim gerekend) uit van een populatie van **157.631 personen** (SEKOIA – geconsulteerd op 01/2024).



Steekproefgrootte

Doorgaans is een betrouwbaarheidsinterval van 95 % en een foutenmarge van 5 % het gebruikelijke minimum om voldoende representatieve uitspraken te kunnen doen over een populatie op basis van de steekproef. Naarmate de populatie groter is, kan men op basis van een in verhouding beperktere steekproef meer betrouwbare uitspraken doen.

Steekproef: de gewenste steekproefgrootte voor een populatie van 157.631 personen voor een betrouwbaarheidsinterval van 99 % en een foutenmarge van 3 % bedraagt 1822

Uitgaande van een responsgraad van 10%, dient een aselechte steekproef gehouden te worden op basis van 18.220 emailadressen.

Er hebben in totaal 1554 respondenten meegedaan aan de enquête.

Op een totale populatie van 157.631 mensen, impliceert dit desondanks ook in een betrouwbaarheidsinterval van 99% een foutenmarge van 3%.

Wijze verwerking antwoorden

De enquête bestaat uit een set van **8 inleidende vragen** die gebruikt worden om de populatie onder te verdelen in categorieën (zowel persoons- als professionele kenmerken). Deze zijn:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Scholingsniveau
4. Gezinssituatie
5. Statuut
6. Arbeidsduur
7. Type contract
8. Grootte van bedrijf

Daarnaast worden er **21 inhoudelijke vragen** gesteld die uit **4 antwoordmogelijkheden** bestaan. Waar opportuun, werd gewerkt met een 'niet van toepassing'. Deze antwoorden werden geneutraliseerd in de resultaten door deze van het totaal aantal respondenten af te trekken. Ondervraagden hadden de keuze in antwoorden die werden geconnecteerd aan volgende scores:

-2: sterk negatief

-1: negatief

+1: positief

+2: sterk positief

Elke vraag krijgt daarenboven een **soortelijk gewicht** toegekend binnen een bepaalde indicator.

1. **Indicator 'autonomie & voldoening'**, waarvan het gewicht van de vragen als volgt werd verdeeld:
 - Laat je leidinggevende vormen van inspraak tussen je collega's toe? (X 0,2)
 - Kan je zelf bepalen in welke volgorde je dagtaken worden uitgevoerd? (X 0,25)
 - Kan je een taak voltooien zonder dat je directe leidinggevende dit nog dient goed te keuren of te controleren? (X 0,15)
 - De uitoefening van mijn dagtaak wordt vaak onderbroken door onvoorziene maar dringende extra taken: (X 0,15)
 - Heb je het gevoel dat je voldoening haalt uit je functie? (X 0,25)

2. **Indicator 'fysiek en mentaal welzijn'**, waarvan het gewicht van de vragen als volgt werd verdeeld:
 - Hoe vaak kom je met een positief gevoel aan op het werk? (X 0,15)
 - Hoe vaak heb je fysieke (bijvoorbeeld rugpijn) of psychische (bijvoorbeeld stress) klachten na een werkdag? (X 0,15)

 - Heb je de afgelopen 12 maanden al professionele hulp (dokter, psycholoog) nodig gehad/opgezocht omwille van werkgerelateerde problemen? (X 0,15)

- Ik verveel me tijdens het werk (X 0,10)
- Ik heb na de werkuren of in een vakantieperiode moeite om mijn werk achter mij te laten (X 0,10)
- Zou je je collegiale relaties eerder omschrijven als... (X 0,15)
- Heb je het gevoel dat jouw job een positieve impact heeft op jouw fysieke en mentale welzijn? (X 0,20)

3. **Indicator Work-life balance**, waarvan het gewicht van de vragen als volgt werd verdeeld:

- Hoe vaak heb je de afgelopen 12 maanden buiten de werkuren moeten werken om je werk rond te krijgen? (X 0,25)
- Mag je van je leidinggevende je arbeidstijd kort onderbreken bij onverwachte (al dan niet familiale gebeurtenissen) (X 0,25)
- Is je werktijd verenigbaar met je sociale en familiale verplichtingen (bijvoorbeeld hobby, kinderen van school halen, voor ouders zorgen) (X 0,25)
- Heb je het gevoel dat je je werk- en privéleven kan combineren onder de huidige omstandigheden (X 0,25)

4. **Indicator 'toekomstgerichtheid'**, waarvan het gewicht van de vragen als volgt werd verdeeld:

- Zijn er volgens jou genoeg mogelijkheden om te veranderen van functie (bv. naar een andere dienst) binnen je bedrijf? (X0,2)
- Zijn er volgens jou genoeg mogelijkheden om door te groeien (bv. een promotie) binnen je huidige functie? (X0,15)
- Ervaar je voldoende uitdagingen in je huidige job om deze nog een lange tijd te blijven uitoefenen? (X0,25)
- Vind je dat je huidige functie voldoende aanpasbaar is zodat ze op latere leeftijd ook uitgeoefend kan worden? (bv. door kleine ingrepen fysiek minder zwaar maken?) (X0,2)
- Acht je het, op basis van fysieke en mentale gezondheid, realistisch om je huidige functie te blijven uitoefenen tot aan je pensioenleeftijd? (X0,2)

Op deze manier worden geaggregeerde resultaten bekomen.

Voorbeeld autonomie & voldoening

| | Sterk negatief | Negatief | Positief | Sterk positief |
|---------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Vraag 1 | 17,08% x 0,2 = 3,416 | 24,67% x 0,2 = 4,934 | 39,13% x 0,2 = 7,826 | 18,87 x 0,2 = 3,774 |
| Vraag 2 | 15,02% x 0,25 = 3,755 | ... | ... | ... |
| Vraag 3 | 10,02% x 0,15 = 1,503 | ... | ... | ... |
| Vraag 4 | 8,03 % x 0,15 = 1,2045 | ... | ... | ... |
| Vraag 5 | 5,12% x 0,25 = 1,28 | ... | ... | ... |
| Totaal | 11,1585% | 23,0455% | 42,472% | 23,274% |

Bijlage 2: methodologie toekenning kleurenscores

De doelstellingen die worden geïdentificeerd door de ACLVB zijn ambitieus en vereisen doeltreffende beleidsmaatregelen op verschillende niveaus. Het traject richting het bereiken van de doelstellingen is in veel gevallen lang, waardoor het voor de jaarlijkse monitoring noodzakelijk is om te kunnen oordelen in welke mate men al dan niet op het juiste pad zit. Om dit uniform en duidelijk te kunnen opvolgen voor elke doelstelling, werd ervoor geopteerd om met kleurenscores te werken die aangeven in welke richting men evolueert.

Er wordt gewerkt met de volgende vier kleuren:



Groen: op de juiste weg richting bereiken doelstelling, weinig tot geen bijkomende inspanningen vereist.



Geel: in de juiste richting voor het bereiken van de doelstelling en een verbetering van de startpositie in 2019, maar nog meer inspanningen vereist om tijdig de doelstelling te halen.



Oranje: onvoldoende op weg richting bereiken van de doelstelling en stagnatie of lichte verslechtering ten opzichte van de startpositie in 2019, maar mits omvangrijke inspanningen kan de doelstelling nog gehaald worden.



Rood: aanzienlijke achteruitgang ten opzichte van de startpositie in 2019, de kans dat de doelstelling bereikt wordt is klein. Verregaande beleidsmaatregelen zijn noodzakelijk.

Aangezien elk van de 15 centrale doelstellingen bestaat uit verschillende subdoelstellingen, is het wenselijk om per doelstelling één kleurcode te bepalen die afhankelijk is van de vooruitgang voor wat betreft de verschillende subdoelstellingen. Gezien het verschillende belang van de subdoelstellingen, wordt er aan elke subdoelstelling een gewicht toegekend om de gemiddelde vooruitgang voor de volledige doelstelling te berekenen.

De kleur van de centrale doelstelling wordt berekend door aan de kleuren een score toe te kennen:

- Groen: + 2
- Geel: + 1
- Oranje: - 1
- Rood: - 2

Deze scores worden vervolgens vermenigvuldigd met het gewicht van de betrokken subdoelstelling. De totale score van een doelstelling levert de volgende kleur op:

- Score tussen 1 en 2 = groen
- Score tussen 0 en 1 = geel
- Score tussen -1 en 0 = oranje
- Score tussen -1 en -2 = rood

Voorbeeld

| | Doelstelling 2030 | Startpunt 2019 | Actuele situatie | Gewicht | Evolutie t.o.v. vorig jaar | |
|--|---------------------------------|----------------|------------------|---------|----------------------------|--|
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | 4 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) | 35 % | | |
| Niveau overheidsinvesteringen (% BBP) | Intermediair 2024: 3,5 % | 2,6 % | 2,9 % (2023) | 35 % | | |
| Aandeel nieuwe groene & sociale overheidsinvesteringen | 75 % | / | 63,79 % (2024) | 15 % | | |
| Aandeel nieuwe overheidsinvesteringen met significante schade milieu | 0 % | / | 0 % | 15 % | | |
| Doelstelling 2: Verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4 % BBP tegen 2030 | | | | | | |

$(0,35 \times (-1)) + (0,35 \times (-2)) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 2) = -0,6 \Rightarrow$ kleurcode van doelstelling 2 = oranje