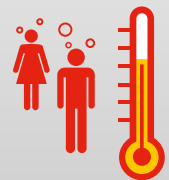


Sociaal-economische barometer 2017

ABVV
Samen sterk



Sociaal-economische barometer 2017

Inhoudstafel

■	Inleiding	5
■	1. Macro-economische context	7
■	2. De eerste stappen in het leven	15
■	3. Intrede op de arbeidsmarkt	21
■	4. Op eigen benen staan: een waardig inkomen	27
■	5. Rondkomen	33
■	6. Evenwicht werk-privé	37
■	7. Carrière op kruissnelheid	43
	7.1 Lonen, koopkracht en productiviteit	43
	7.2 Dividenden, subsidies en vermogen	46
■	8. Hindernissen in de loopbaan	51
■	9. Na de carrière: een waardig pensioen	59

Inleiding

Net na de Tweede Wereldoorlog sloten alle sociale gesprekspartners, werkgevers en werknemers een akkoord - het sociaal pact - over de verdeling van de gecreëerde welvaart in ons land. Het akkoord vormde ook de geboorte van onze sociale zekerheid zoals we dat vandaag kennen. Werknemers gingen akkoord om de productiviteit te verhogen in ruil voor een rechtvaardige verdeling van de winsten die uit die extra productiviteit voortvloeiden. Een deel van de winsten zou naar de financiering van de sociale zekerheid gaan, een ander deel zou via collectieve loononderhandelingen rechtstreeks naar de werknemers vloeien. Het sociaal pact erkende de noodzaak van een sociale verzekering en een syndicale tegenmacht. Dit systeem zou werknemers beschermen tegen tegenslagen in het leven: ziek worden, een ongeval hebben, even zonder job vallen ...

De meerwaarde van dit pact en het sociaal systeem staat buiten kijf. België kent een hoog welvaartsniveau, heeft een relatief lage ongelijkheid en weerstaat goed aan economische schokken. Maar het systeem ligt onder vuur. De afgelopen decennia hebben vele regeringen ons sociaal systeem afgezwakt en het evenwicht tussen de maatschappelijke partners verstoord.

“Afgelopen decennia hebben vele regeringen ons sociaal systeem afgezwakt en het evenwicht tussen maatschappelijke partners verstoord”

In deze barometer proberen we te wijzen op de sterktes en verbeterpunten van ons systeem gedurende verschillende levensfasen. Daar waar nodig bieden we alternatieven aan. We leggen opnieuw het accent op levenskwaliteit, in de ruime zin van het woord. Levenskwaliteit gaat verder dan alleen koopkracht. Het gaat over waardige levensomstandigheden, sociale cohesie, een gezond leefmilieu ...

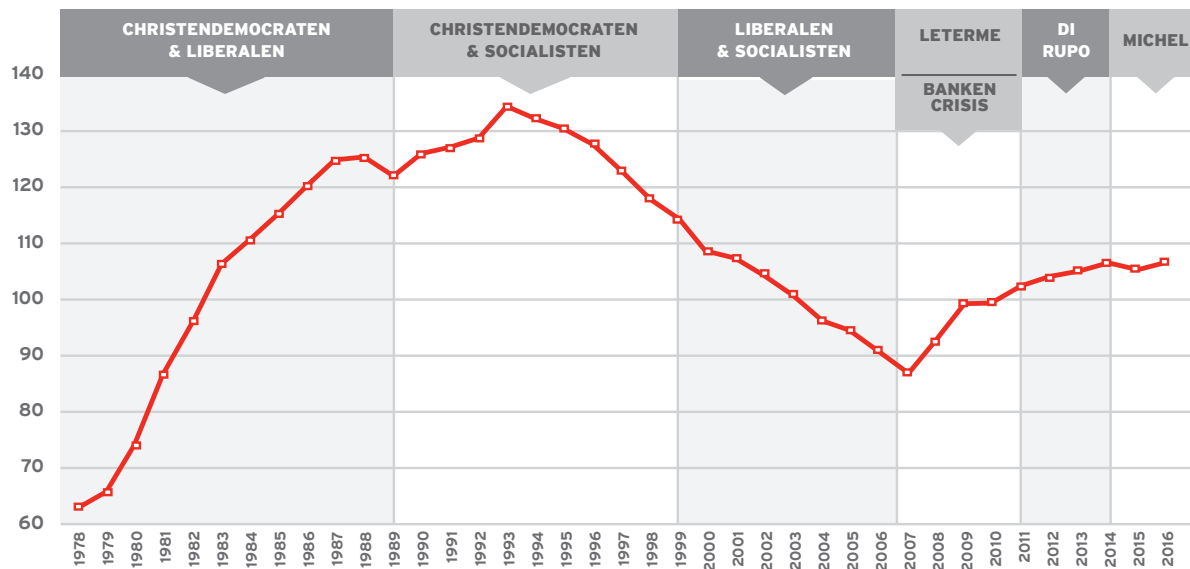
Achter statistieken zitten mensen. Menselijk geluk, maar ook menselijke problemen. Het is tijd om kennis te maken met Leila. Zij is de leidraad in ons verhaal. Leila is 24 jaar en geboren uit Belgisch-Algerijnse ouders. Ze is vorig jaar afgestudeerd in de Rechten en startte net in haar eerste job. Ze woont samen met haar pa, ma en twee broers in een bescheiden woning in Brussel. Haar moeder is 52 jaar oud en is deeltijds verzorgende in een privaat rustoord. Haar vader is 58 en invalide na een arbeidsongeval. Leila en haar familie gidsen ons doorheen dit verhaal. Deze personages leven niet in een vacuüm. Ze leven in de huidige macro-economische context die we in een eerste hoofdstuk schetsen.

1 Macro-economische context

Leila maakt zich zorgen. Ze volgt de actualiteit en leest berichten over de klimaatverandering, de hoge werkloosheid, lage economische groei, hoge schulden. Ze vraagt zich af hoe het zo ver is kunnen komen. Waarom gebeurt er niet meer om de opwarming van de aarde tegen te gaan? Waarom wordt er niet meer geïnvesteerd om voor iedereen een job te garanderen? Ze leest dat de huidige regering zegt dat we verder moeten besparen om de schulden te verlagen. Er is geen alternatief. Maar is dat wel zo?

De staatschuld explodeerde vanaf de jaren '70 ten gevolge van de olieschok. Vanaf midden jaren negentig werd deze stelselmatig afgebouwd, tot de economische crisis ten gevolge van het ineenstorten van de banken de schuldgraad weer de hoogte in joeg. Het is ook interessant om de evolutie van de staatsschuld ten opzichte van de politieke conjunctuur te plaatsen.

EVOLUTIE STAATSSCHULD TUSSEN 1978 EN 2016



Bron: Ameco, 2017

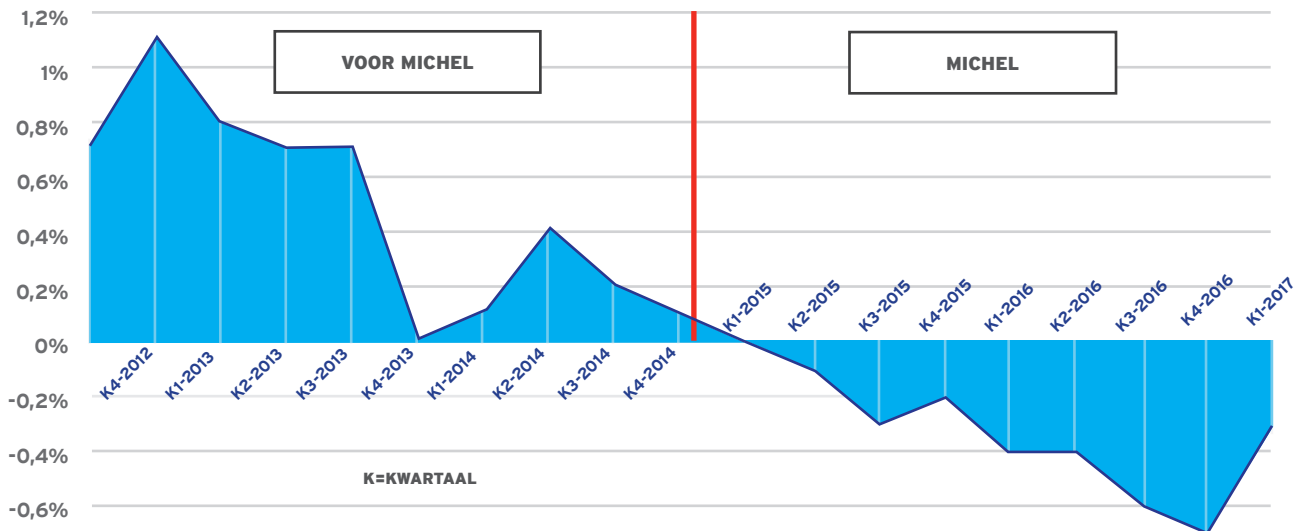
In de afgelopen jaren hebben landen geprobeerd om schulden af te bouwen, maar dit is niet gelukt. Dat is logisch, want om schuld af te bouwen heb je vooral economische groei nodig. Maar die groei werd in de kiem gesmoord door blinde bezuinigingsprogramma's. Allemaal gedictieerd door een Europa dat blijft geloven in neoliberale fabels.

“Om schuld af te bouwen is economische groei nodig, maar die werd in de kiem gesmoord door blinde bezuinigingsprogramma's”

België had in vergelijking met de rest van de eurozone tot eind 2014 een hogere economische groei. Na aantrede van de regering-Michel en het instellen van een zwaar saneringsprogramma veranderde België van een 'overperformer' naar een 'underperformer'. De staatschuld daalde daardoor helemaal niet, integendeel. De Nationale Bank gaat ervan uit dat er nog 8 miljard euro gevonden moet worden om in 2019 aan een evenwicht te komen. De economische heropleving zal hierdoor nog verder gedrukt worden.

Onderstaande grafiek toont de Belgische economische groei ten opzichte van het gemiddelde in de eurozone. In het vierde kwartaal van 2012 lag de Belgische groei 1% boven het gemiddelde van de eurozone, momenteel ligt ze een pak lager dan dat gemiddelde.

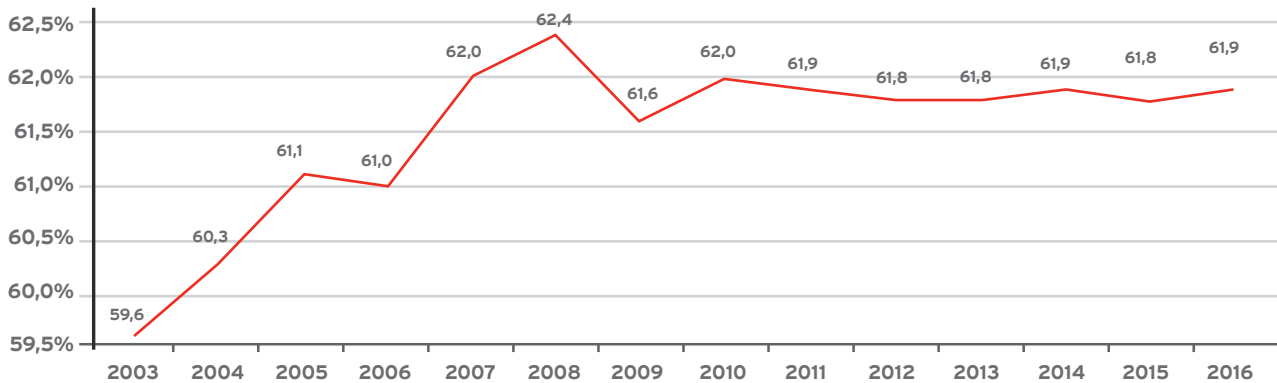
ECONOMISCHE GROEI TEN OPZICHTE VAN DE EUROZONE, VOOR EN TIJDENS DE REGERING-MICHEL



Bron: Europese Commissie, 2017

We hebben extra jobs nodig om de financiering van ons maatschappijmodel veilig te stellen, maar deze regering slaagt er niet in om voldoende jobs te creëren. Er komen jobs bij, vooral door een gunstige conjunctuur, maar de jobaangroei is onvoldoende om de aangroei van de actieve bevolking te compenseren. Het gevolg is een stagnerende werkgelegenheidsgraad. Waar zijn de jobs, jobs, jobs?

WERKGELEGENHEIDSGRAAD

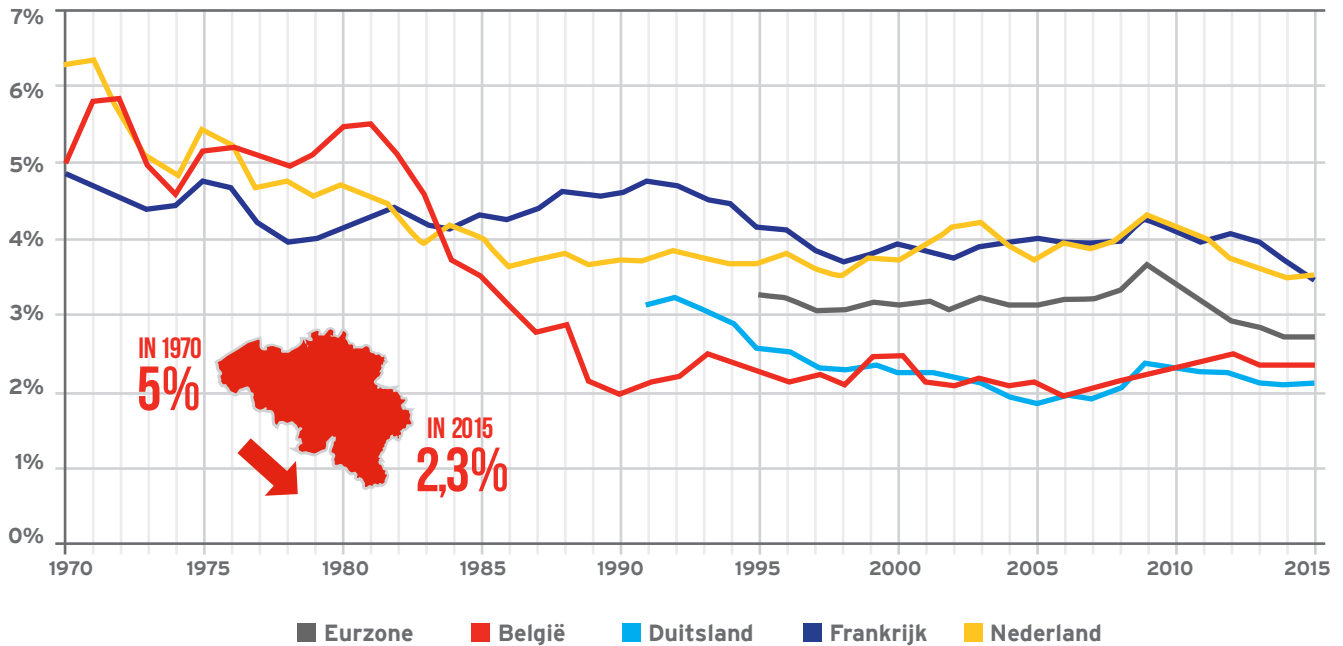


Bron: jaarverslag NBB, 2017

Om de kwaliteit van ons sociaal en economisch weefsel te behouden en te verbeteren, en om jobs te creëren, zijn publieke investeringen cruciaal, net zoals het Planbureau in een studie van januari '17 onderlijnt. Ze spelen een dubbele rol: ze dragen bij in het verbeteren van ons welzijn en ze zijn een hefboom voor economische activiteiten in de privésector.

Jammer genoeg merken we sinds 30 jaar een erosie op van publieke investeringen in België. Ze zijn nog slechts goed voor 2,3% van het bbp, of 9,4 miljard voor alle overheden samen. Dit is lager dan de rest van de eurozone (2,7%) en een pak minder dan landen als Frankrijk en Nederland (3,5%).

**BRUTO INVESTERINGEN VAN PUBLIEKE ADMINISTRATIES
IN % VAN HET BBP: BELGIË HINKT ACHTEROP**



Bron: Federaal Planbureau, Ameco, 2017

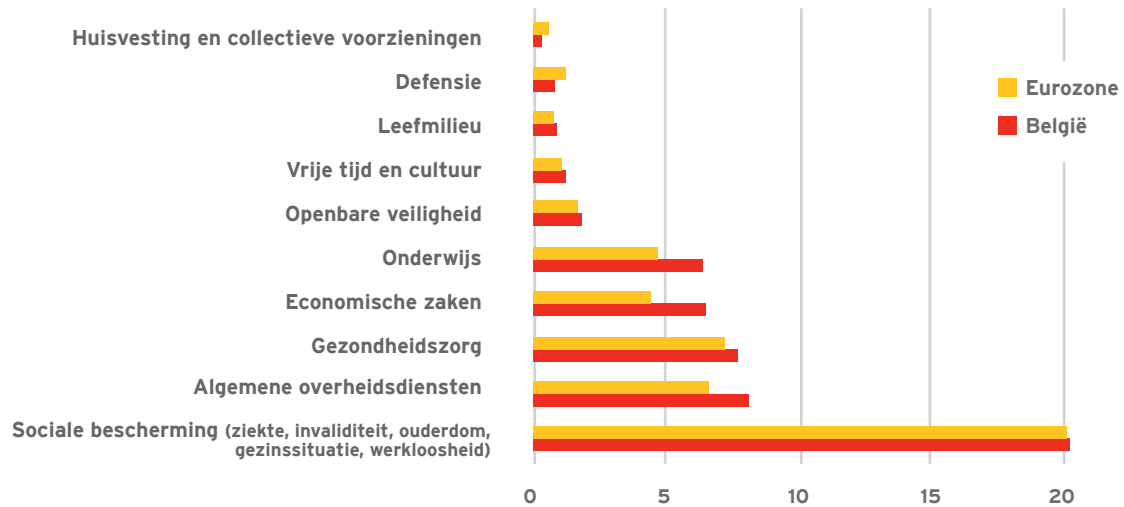
Om te kunnen investeren zijn middelen nodig. De middelen komen uit de fiscaliteit. Het is gemakkelijk gezegd dat onze overheid 'te groot' is. De Belgische overheidsuitgaven liggen inderdaad een fractie hoger dan het gemiddelde van de Eurozone (53,9% van het bbp t.o.v. 48,4%).

Vaak wordt onze 'spilzuchtige' welvaartstaat naar voor geschoven als belangrijkste reden. Dat is onzin. België besteedt 20,2% van het bbp aan sociale bescherming. Het gemiddelde in de eurozone bedraagt 20,1% van het bbp.

"Onze welvaartstaat is niet spilzuchtig"

Waar ligt dan wel het verschil? Dat zit hem in de extra uitgaven door onze federale structuur, onderwijs en de uitgaven aan 'Economische diensten' (6,5% van het bbp t.o.v. 4,3% als Europees gemiddelde). Onder economische diensten vallen alle mogelijke subsidieregelingen aan bedrijven. Daar valt dus nog wel wat overheid 'te ontvetten'...

OVERHEIDSUITGAVEN IN % VAN HET BBP



Bron: Eurostat, 2017

De middelen die de overheid ophaalt, gaan naar een breed spectrum van uitgaven. Onderstaande tabel drukt de uitgaven uit als een percentage van de totale uitgaven, dus niet als percentage van het bbp.

WAARVOOR WORDEN BELASTINGEN EN SOCIALE BIJDRAGEN GEBRUIKT?

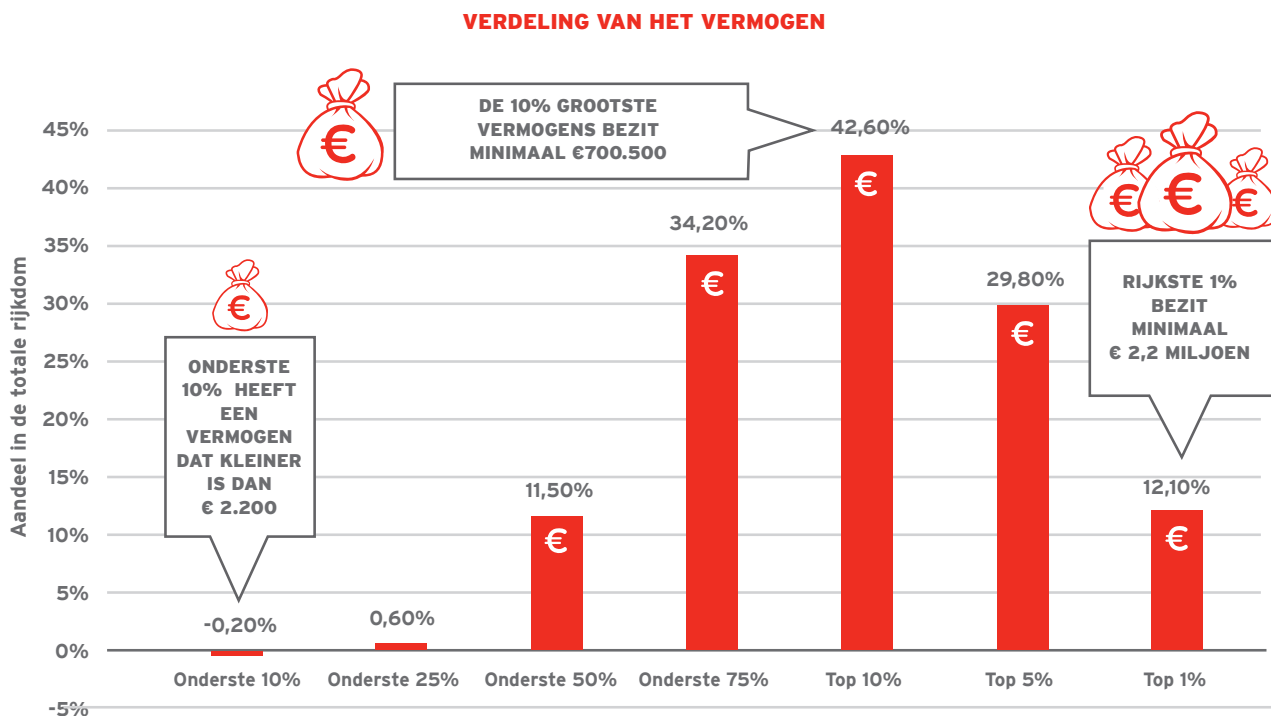
Sociale bescherming (ziekte, invaliditeit, ouderdom, gezinsomstandigheden, werkloosheid)	37,50%
Gezondheidszorg	14,20%
Economische zaken	12%
Onderwijs	11,90%
Algemene overheidsdiensten	9,40%
Schuldoperaties	5,70%
Openbare veiligheid	3,30%
Vrije tijd en cultuur	2,20%
Defensie	1,60%
Leefmilieu	1,60%
Huisvesting en collectieve voorzieningen	0,60%

Bron: Eurostat, 2017

België is en blijft een rijk land. De Belgen behoren tot de rijksten ter wereld met een gemiddeld vermogen (bezittingen) van 330.000 euro per gezin. Achter dit gemiddelde gaan grote verschillen schuil.

“Vermogen is zeer ongelijk verdeeld”

De 10% rijkste Belgen bezit ongeveer 44% van alle bezittingen. De top 1% rijksten in België bezit meer dan de 50% Belgen aan de onderkant van de vermogensverdeling. België mag dan een land zijn met een op internationale schaal beperkte inkomensongelijkheid, op vlak van vermogens is het dat dus absoluut niet.

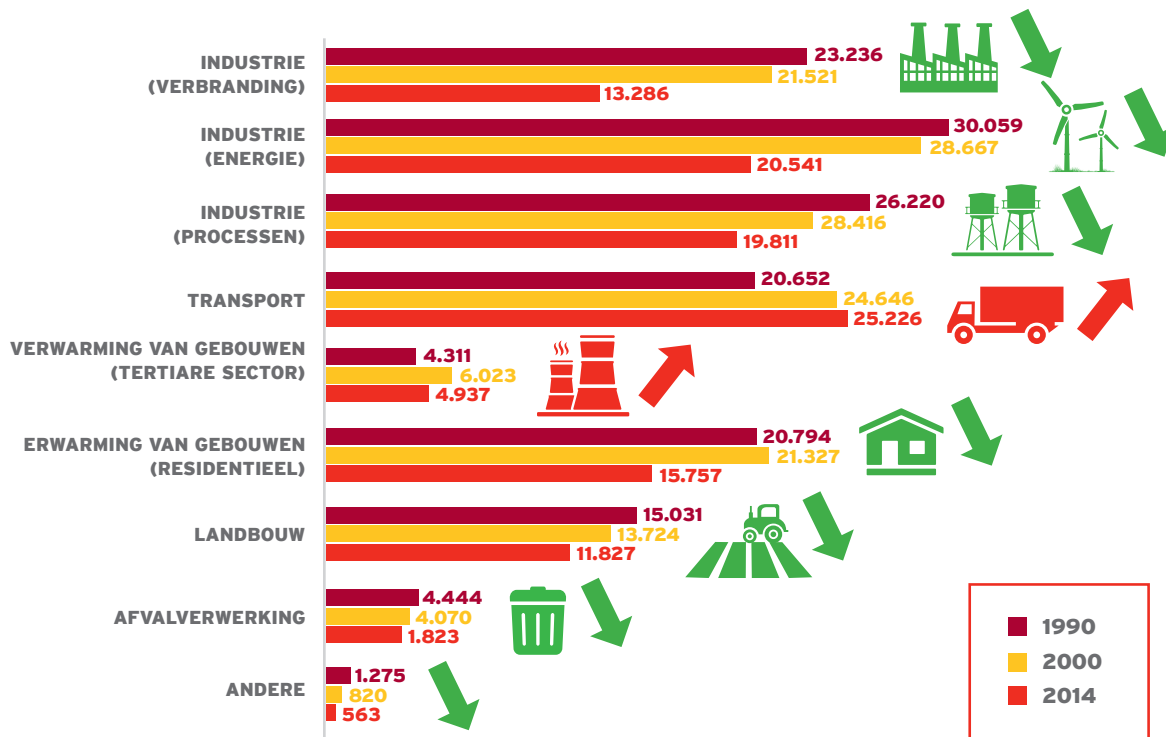


Bron: Centrum voor Sociaal Beleid, 2017

De komende jaren zal ons welvaartsniveau niet enkel door de socio-economische context (zoals de economische groei, de creatie van voldoende jobs, de verdeling van de welvaart ...) bepaald worden. In grote mate zal het bepaald worden door de manier waarop we zorg dragen voor de omgeving waarin onze kinderen opgroeien.

Een cruciale factor daarin is de uitstoot van CO₂. Er zijn op verschillende niveaus maatregelen genomen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen. Soms met resultaat, soms ook niet. In zijn totaliteit is het onvoldoende om de klimatologische uitdagingen het hoofd te bieden.

UITSTOOT BROEIKASGAS IN BELANGRIJKSTE SECTOREN (IN KILOTON CO₂)



Bron: klimaat.be, Federale overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu

Dit is de context waarin Leila en haar familie leven. Een context van lage groei, hoge schulden, lage investeringen, gigantische uitdagingen op milieu- en klimaatvlak en een regering die weigert de juiste recepten toe te passen. Deze indicatoren geven we niet zomaar mee, ze hebben een impact op de levenskwaliteit van Leila en haar familie. Ze zeggen echter weinig over de levenskwaliteit op individueel niveau. Daarom maken we in de volgende hoofdstukken per levensfase de nodige analyses.

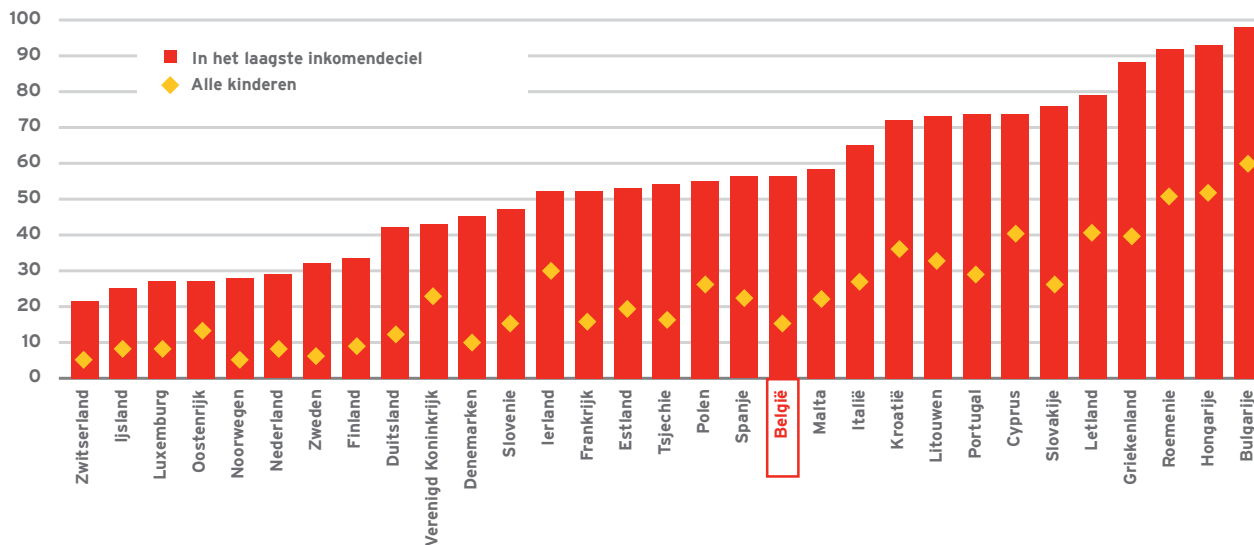
***"We starten niet allemaal
met gelijke kansen"***

2 De eerste stappen in het leven

Het gezin van Leila heeft het niet gemakkelijk gehad. Leila herinnert zich het jaar na het ongeval van haar vader. Moeder stond helemaal alleen in voor het gezin. Leila zat toen in de middelbare school, haar jongste broertje - een nakomertje - was net een kleuter. De ziekenhuisfacturen stapelden zich op en moeder zocht alle mogelijke manieren om te besparen. De verwarming werd enkel tijdens de koudste winterprikken opgezet en af en toe werd een maaltijd overgeslagen. Leefde het gezin in armoede? Ze weet het niet. Leila beseft wel dat haar jongste broertje helemaal geen gemakkelijke start in het leven maakte, zeker in vergelijking met sommige van zijn klasgenootjes. Toch is ze trots op hem.

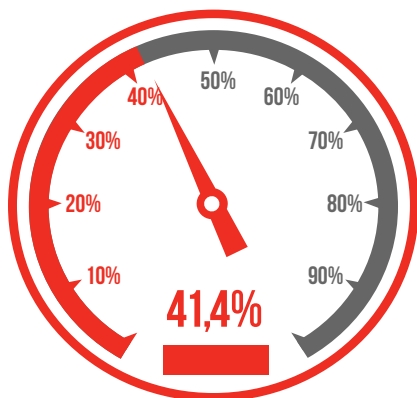
We beginnen niet allemaal met dezelfde kansen aan het leven. 60% van de kinderen die opgroeien in de armste gezinnen (de 10% van de bevolking met de laagste inkomens) moet opgroeien in huishoudens die zich de meest essentiële basisvoorzieningen niet kunnen veroorloven (huur, verwarming, elektriciteit, gezonde voeding ...).

AANTAL (%) KINDEREN DAT IN ACHTERGESTELDE FAMILIES LEEFT



Bron: EU-SILC, 2013

ARMOEDERISICO BIJ EENOUDERGEZIN



ARMOEDERISICO BIJ BELGEN

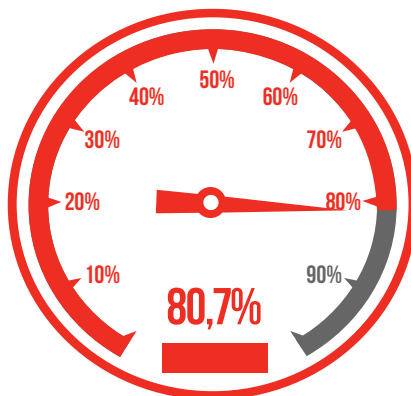


Bron: Interfederale armoedebarmeter 2017

Het armoederisico bij éénoudergezinnen ligt op 41,4%. Dit is een stijging van bijna 10% ten opzichte van 2004. En bovendien is dit meer dan het dubbele van het armoederisico bij alle Belgen (15,4%). Eénoudergezinnen zijn geen uitzondering meer, ze vertegenwoordigen nu bijna 10% van de totale huishoudens (475.000 gezinnen op een totaal van 4,8 miljoen gezinnen).

De gezinsstructuur is bepalend voor het armoederisico van een kind, maar vooral de positie van de ouders op de arbeidsmarkt is cruciaal. Een familie met kinderen waarbij de ouders een erg lage werkintensiteit¹ vertonen, leeft in 80,7% van de gevallen in armoede.

GEZIN MET KINDEREN EN LAGE WERKINTENSITEIT



Bron: Interfederale armoedebarmeter 2017

¹ Een gezin met lage werkintensiteit is een gezin waar de volwassen personen minder werken dan 20% van de potentiële werktijd tijdens het afgelopen jaar.

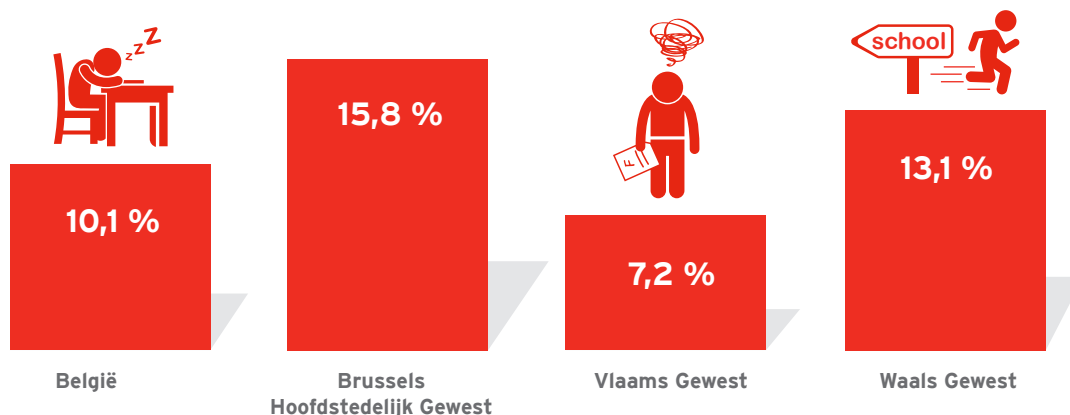
Leila heeft ook een oudere broer die op interimbasis als koerier werkt. Hij behaalde nooit een middelbaar diploma, maar er zat meer in hem. Leila is hierover teleurgesteld in de overheid. Haar broer had specifieke aandacht nodig, maar die kreeg hij niet. "Te weinig middelen" kregen haar ouders keer op keer te horen. Hij stopte na het ongeval van vader met zijn middelbare studies en ging werk zoeken. Niet de beste keuze, zo bleek achteraf. Als Leila iets wil bereiken, is het ervoor zorgen dat er meer in jongeren wordt geïnvesteerd, dat ze de kansen krijgen die ze verdienen.

We komen dus niet allemaal met dezelfde kansen aan de start. Gelukkig is er het onderwijs als emanciperende factor. In ons sociaal model speelt het onderwijs de rol van sociale lift. Maar we kunnen ons afvragen of dit nog steeds het geval is.

We mogen niet vergeten dat 10% van de jongeren in België het schoolsysteem vroegtijdig zonder diploma verlaten. Enkel Vlaanderen heeft een objectief (4,3% tegen 2020) vastgelegd.

"Voor een groot aantal jongeren is het onderwijs geen sociale lift meer"

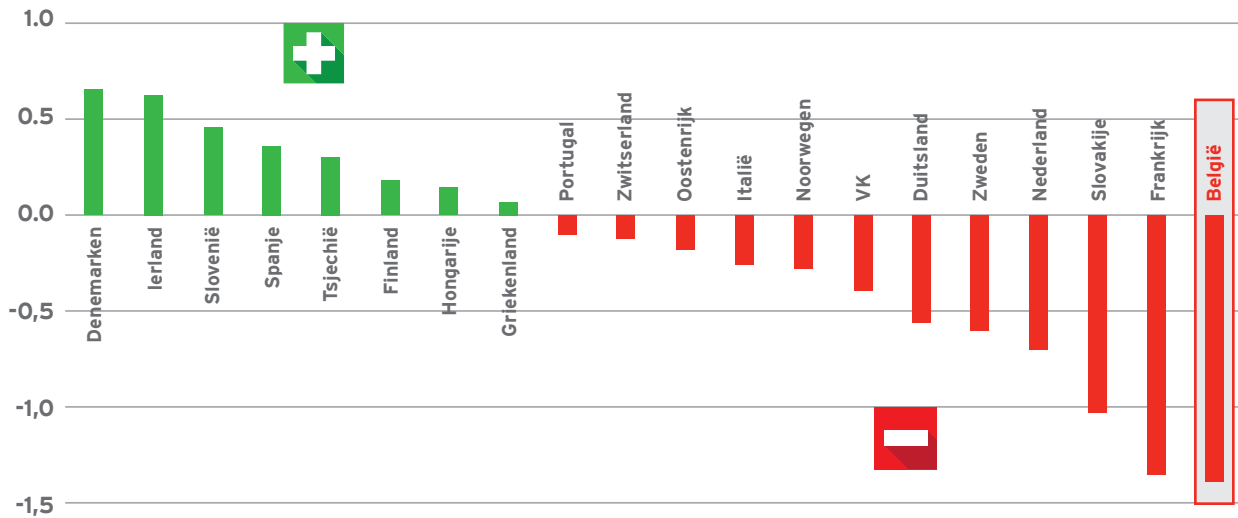
SCHOOLUITVAL IN % VAN HET TOTAAL AANTAL JONGEREN



Bron: Eurostat, 2017

Uit OESO-cijfers (PISA) blijkt dat ons onderwijssysteem de ongelijkheden niet langer kan oplossen waarmee leerlingen aan de start komen. Uit cijfers van UNICEF blijkt dat in België de minder goed presterende leerlingen het meest aan hun lot worden overgelaten. Zo is in België het verschil in schoolprestaties tussen de slechtst presterende leerling en de modale leerling (mediaan) het hoogst van alle OESO landen.

**SCHOOLONGELIJKHEID:
VERSCHIL TUSSEN DE MINST PRESTERENDE LEERLING EN DE MEDIAAN**



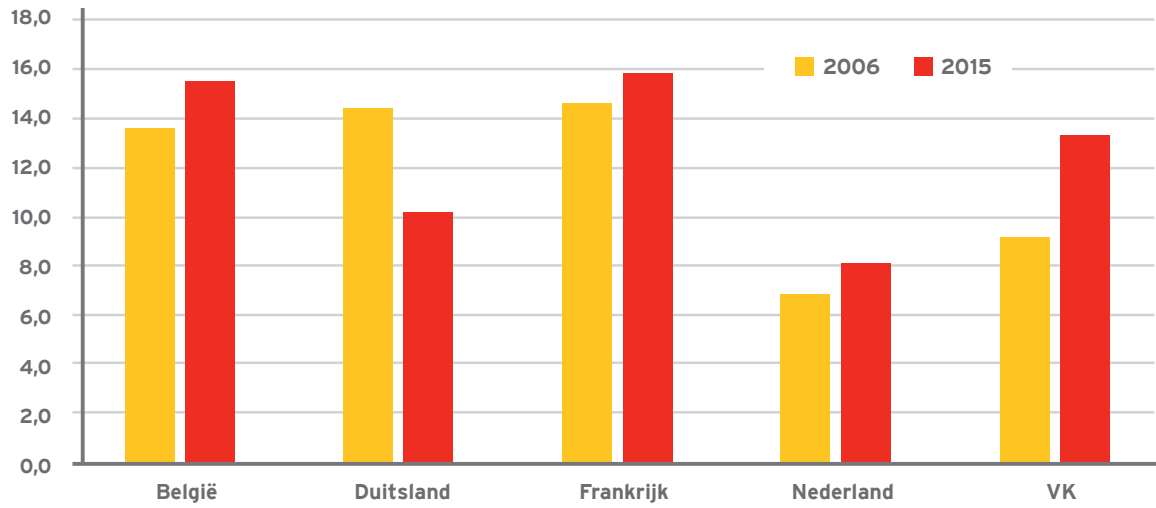
Bron: OESO, UNICEF, 2017. Een positief cijfer voor een land duidt op een betere score dan het gemiddelde van de OESO.

Schooluitval blijft een probleem, maar is geen fataliteit wanneer deze jongeren onmiddellijk in andere systemen terecht komen die hen toch verzekeren van een toekomst en bestaanszekerheid. België blijkt op dit punt echter een slechte leerling te zijn in de Europese klas.

Maar liefst 15,5% van de jongeren in België heeft geen job, volgt geen opleiding of onderwijs. Dit is een ontstellend hoog cijfer, zowel in menselijke termen als in vergelijking met onze buurlanden. Enkel Duitsland is er in geslaagd om de laatste 10 jaar de groep jongeren in deze situatie te verkleinen.

***"Schooluitval: België is een slechte leerling
in de Europese klas"***

**JONGEREN ZONDER JOB, NIET IN ONDERWIJS OF FORMING
IN % VAN TOTAAL AANTAL JONGEREN**



Bron: Eurostat, 2017.

3 Intrede op de arbeidsmarkt

Leila denkt de job van haar leven te hebben gevonden. Ze werkt nu enkele maanden als juridisch medewerker bij een organisatie die probleemjongeren begeleidt. Niet iedereen uit haar vriendenkring heeft dat geluk. Twee samenwonende vriendinnen hebben na een half jaar solliciteren nog steeds geen job gevonden. En ze hebben geen recht op een inschakelingsuitkering. Leila vreest dat ze hetzelfde pad op zullen gaan als haar oudere broer. Hij sleepte zich de afgelopen jaren van interim naar interimcontract. Zonder enige zekerheid, zonder enig zicht op een stabiel inkomen. Momenteel werkt hij op basis van dagcontracten als koerier voor een postorderbedrijf. Hij is nooit zeker of hij de volgende dag werk heeft. Leila begrijpt niet dat zo'n systeem nog kan bestaan.

Veel werknemers zien zich verplicht om een contract of statuut te aanvaarden dat niet overeenstemt met hun wensen of hun diploma. Vaak is het onvoldoende om hun behoeften te vervullen.

Wie kiest vrijwillig voor:

- een contract waarbij je niet weet of je morgen nog een job/inkomen hebt?
- een contract waarbij je 20u per week moet werken terwijl je weet dat het inkomen eruit onvoldoende is om tegemoet te komen aan de noden van de familie?
- een statuut waarbij je als zelfstandige volledig afhankelijk bent van één opdrachtgever en amper sociale rechten opbouwt?
- de situatie waarbij je zonder inkomen en zonder vangnet op de arbeidsmarkt terecht komt na het verlaten van de schoolbanken?
- een parcours van de ene slecht (of niet) betaalde stageplaats naar de andere?

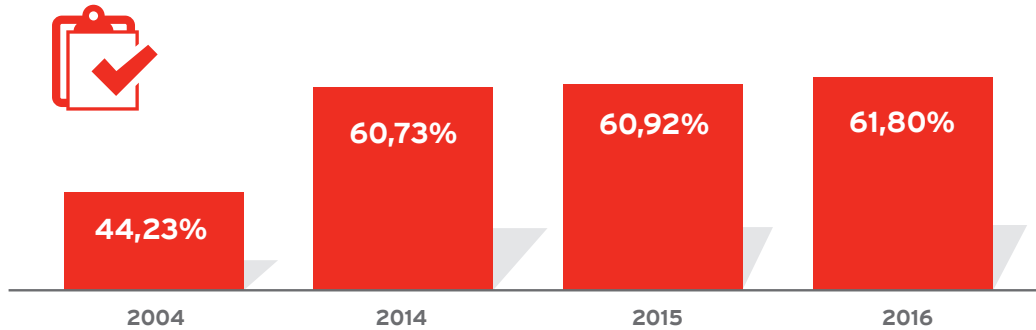
Niemand. En toch bevinden honderdduizenden werknemers zich in deze situatie(s).

“Veel werknemers zien zich verplicht om een precair contract of statuut te aanvaarden”

Een eerste specifiek en groeiend probleem hierbij zijn de dagcontracten in de interimsector. Een steeds groter aandeel uitzendkrachten wordt geconfronteerd met contracten van 1 dag en de onzekerheid die ermee gepaard gaat (zowel onzekerheid van inkomen als organisatie van je leven).

In 2016 werden meer dan 14 miljoen interimcontracten opgesteld. Bijna 9 miljoen (of 61,8%) daarvan waren dagcontracten. In 2004 bedroeg dit percentage nog 44%. Terwijl dit regime van dagcontracten uitzonderlijk zou moeten zijn.

AANDEEL (%) DAGCONTRACTEN IN HET TOTAAL AANTAL INTERIMCONTRACTEN

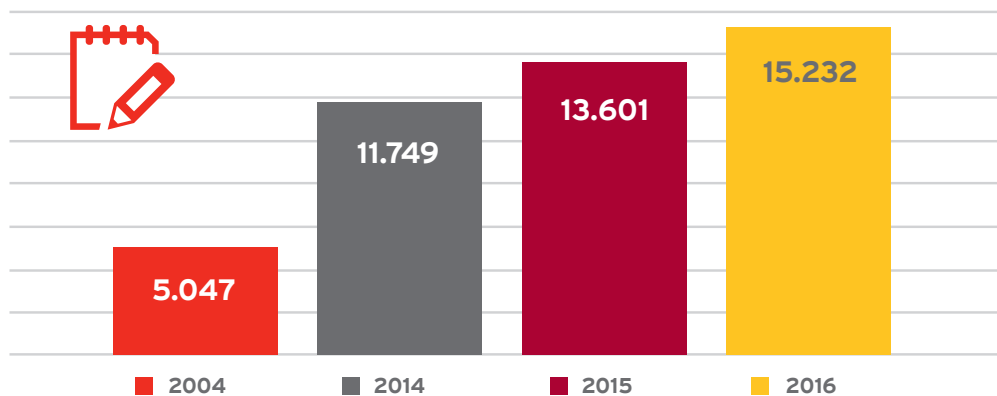


Bron: RSZ

De cijfers zijn nog dramatischer wanneer we niet naar het aantal contracten kijken, maar naar het aantal personen. In 2016 hebben 625.211 personen gewerkt met een interimcontract. Minstens 540.377 personen onder hen hebben een keer gewerkt met een dagcontract, dat is 86% van alle uitzendkrachten.

Een enkele keer kan dit al eens gebeuren, maar er zijn ook uitzendkrachten die een heel jaar lang met dagcontracten tewerkgesteld worden. In 2016 was dit het geval voor 2,86% van de interimwerknemers. Dat zijn 15.232 werknemers die niet weten of ze morgen werk hebben. Ze leven in totale onzekerheid.

AANTAL PERSONEN DAT PERMANENT MET DAGCONTRACTEN WERKT

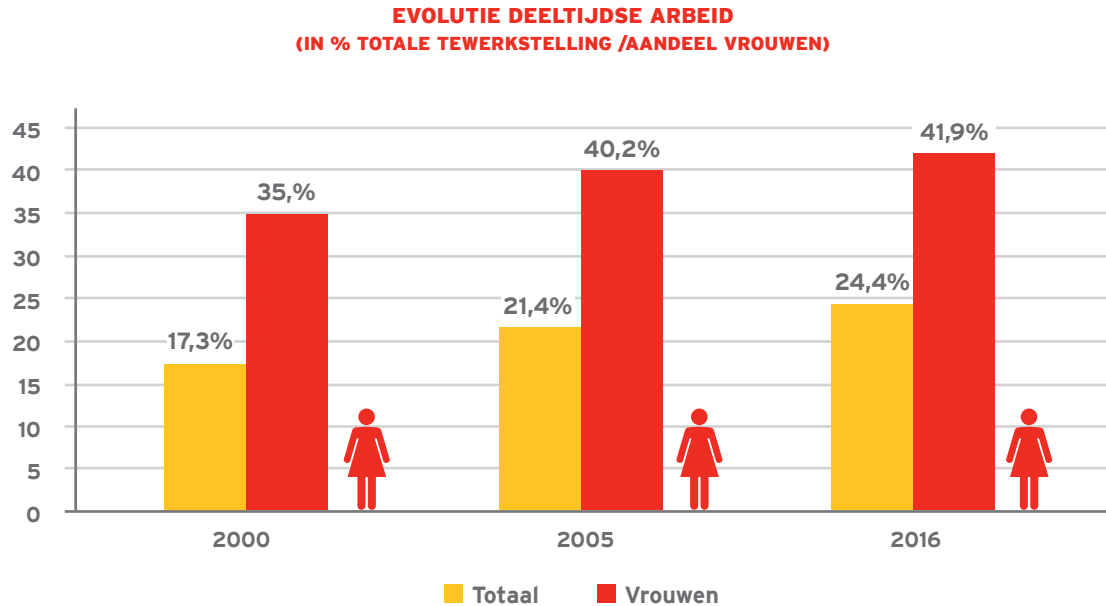


Bron: RSZ

Een tweede aspect qua bestaansonzekerheid is de deeltijdse arbeid. Dit wordt vaak voorgesteld als een vrije keuze. Maar slechts 10% van de werknemers kiest vrijwillig voor deeltijdse arbeid. Meestal wordt 'gekozen' voor deeltijdse arbeid om kinderen of andere familieleden op te vangen, omdat de job fulltime niet bestaat of omdat men geen andere voltijdse betrekking vindt.

"Deeltijds werk is veel vaker een verplichting dan een keuze"

Het aantal deeltijdse werknemers neemt sterk toe. De tewerkstelling met deeltijdse contracten steeg van 17% in 2000 naar 24% in 2016. Er is een groot verschil tussen mannen en vrouwen: bijna 42% van de vrouwen werkt deeltijds, tegenover 10,8% bij de mannen.



Bron: Eurostat, 2017

Deeltijds werk wordt vaak voorgesteld als een goede manier om werk en privé beter te combineren. Maar waar is de balans tussen werk en privé voor, bijvoorbeeld, onderhoudspersoneel dat nog vóór het begin van de kantooruren (8 uur 's morgens) de bureaus poetst? Of voor zij die 's avonds na 'sluittingstijd' nog eens hetzelfde doen tot soms wel 22 uur?

Voor de regering-Michel is onze arbeidsmarkt niet flexibel genoeg. In 2016 werden 'flexi-jobs' ingevoerd in de sector van de horeca. Dit systeem vernietigt volwaardige reguliere jobs en zorgt voor meer onzekerheid (precariteit).

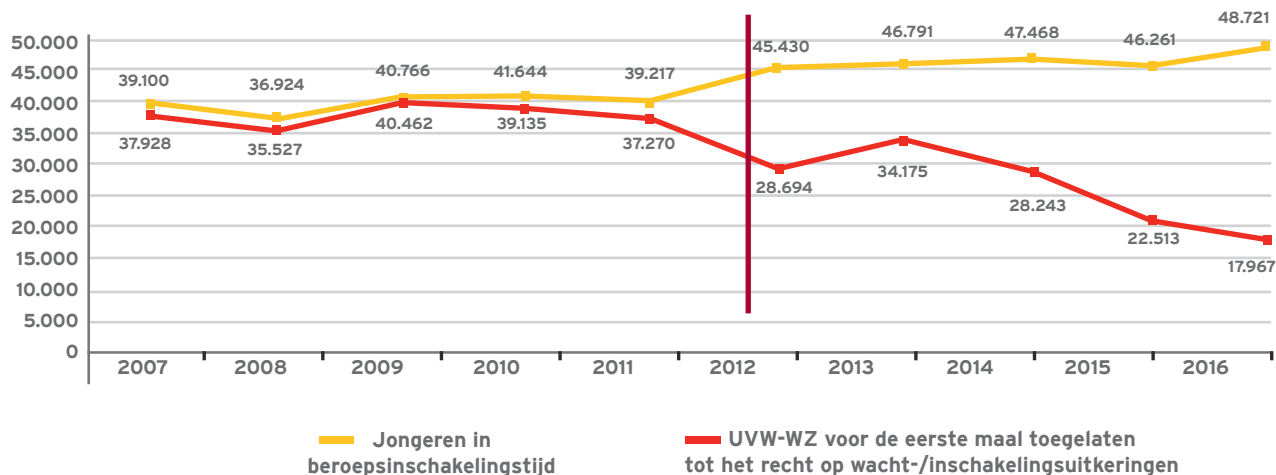
TOTAAL AANTAL FLEXI-JOBBER PER TRIMESTER

Vierde trimester 2016	Eerste trimester 2017	Tweede trimester 2017
19.864	21.176	25.780

Bron: RSZ, 2017

Jongeren worden met de stok de arbeidsmarkt op gedwongen. Of de vergetelheid in geduwd. Het middel hiertoe is de beknotting van de inschakelingsuitkering (maximumleeftijd van 25 jaar, diplomaveristen, beperking van de maximale duur). Onderstaande tabel toont de forse daling van de jongeren die voor de eerste maal een inschakelingsuitkering ontvangen (rode lijn, -39% ten opzichte van 2013) in het systeem van inschakelingsuitkeringen. De uitstroom uit het systeem is daarentegen sterk gestegen (+16% ten opzichte van eind 2014).

EVOLUTIE JONGEREN IN WACHTTIJD EN EERSTE MAAL RECHT OP INSCHAKELINGSUITKERING



Bron: RVA, 2017

De RVA poogde ook in kaart te brengen waarheen de uitstroom (na het stoppen van het recht op een inschakelingsuitkering) van de betrokken jongeren leidt. De cijfers zijn verontrustend. In de zesde maand na uitstroom is van 56,9% van de jongeren het statuut onbekend. Ongeveer de helft van hen schrijft zich wel in als werkzoekende, de andere helft verdwijnt compleet van de radar. 40% blijkt een job te hebben gevonden.

De jeugd is de toekomst. Het de mogelijkheid ontzeggen om zich te ontplooien zal dramatische gevolgen hebben voor ons maatschappijmodel. Het potentieel van onze samenleving om (economische en sociale) welvaart te creëren wordt ermee beperkt. Onze samenleving zal instabieler worden en onze sociale zekerheid zal in het gedrang komen.

Daarom zijn dringende investeringen nodig in onderwijs zodat iedereen dit als sociale lift kan gebruiken. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is steeds vaker een probleem. Als jongeren al een job vinden, komen ze vaak terecht in precare statuten en lopen het risico om er de rest van hun loopbaan in vast te zitten.

Daarom wil het ABVV via volgende maatregelen tot een jobgarantie voor jongeren komen:

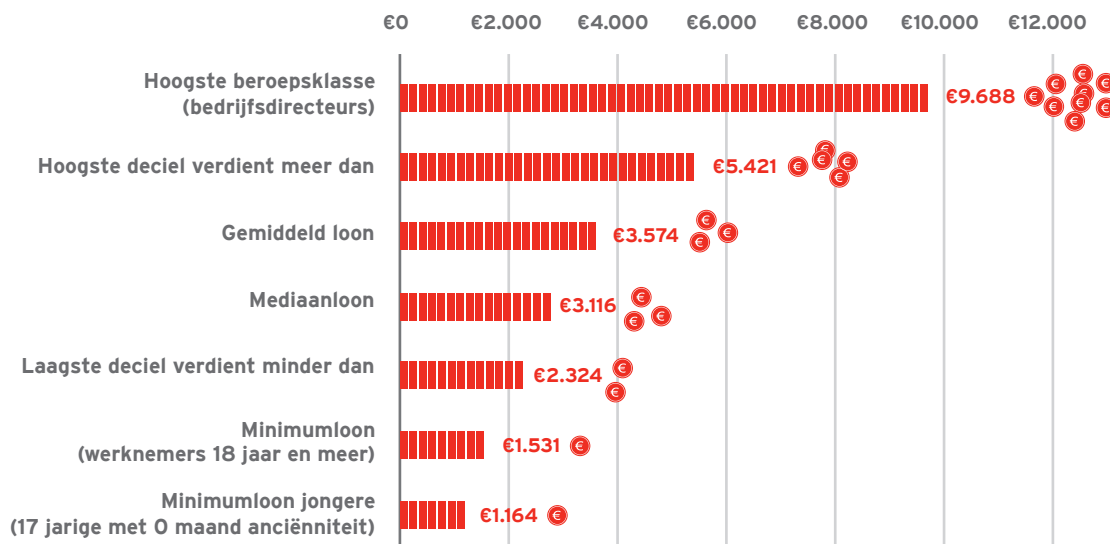
- Verzekeren van voldoende stageplaatsen en mogelijkheden tot werkplekleren (dual learning);
- Hervervaloriseren van startbaanovereenkomsten;
- Betere samenwerking tussen het onderwijs en de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB/Actiris/FOREM/Arbeitsamt).
- Peter/meterschapsprojecten;
- Afschaffen van de diplomavooraarde voor de inschakelingsuitkering;
- Opname van werknemersrechten (sociale rechten en syndicale vrijheden) in de eindtermen;
- Een beter statuut voor tijdelijke werkervaringen met gerichte controles op misbruiken;
- Heffen van de normale sociale bijdragen op studentenarbeid;
- Sancties voor ondernemingen die overdadig gebruik maken van atypische contractvormen. In het bijzonder strikte controle op de naleving van de wetgeving voor dagcontracten bij uitzendarbeid;
- Een echt individueel recht op 5 dagen (formele) vorming per werknemer per jaar;
- Verplichting voor bedrijven om na stages/IBO een voltijds contract aan te bieden.

4 Op eigen benen staan: een waardig inkomen

Leila werkt als juridisch adviseur in de sociale sector. Haar loon ligt lager dan in de privé, maar de jobinhoud maakt veel goed. De barema's in haar organisatie zijn onderhandeld door haar vakbond, waar ze al van in haar studententijd lid van is. Toen ze in dienst trad heeft haar delegatie haar loon- en arbeidsvoorwaarden toegelicht. De cao die haar loon dekt, geeft haar recht op een eindejaarspremie en vakantiegeld. Ze denkt vaak aan haar oudere broer die in het systeem van interimarbeid minder dan het minimumloon verdient. Ze vraagt zich af waarom daar geen afspraken over gemaakt worden.

Het loonlandschap in België is erg uiteenlopend. Wie minder dan 2.324 euro bruto verdient, behoort tot de 10% 'laagste' lonen. Wie meer dan 5.400 euro bruto verdient, zit in de categorie van de hoogste 10%.

LOONSPANNING IN BELGIË (BRUTO MAANDLOON)



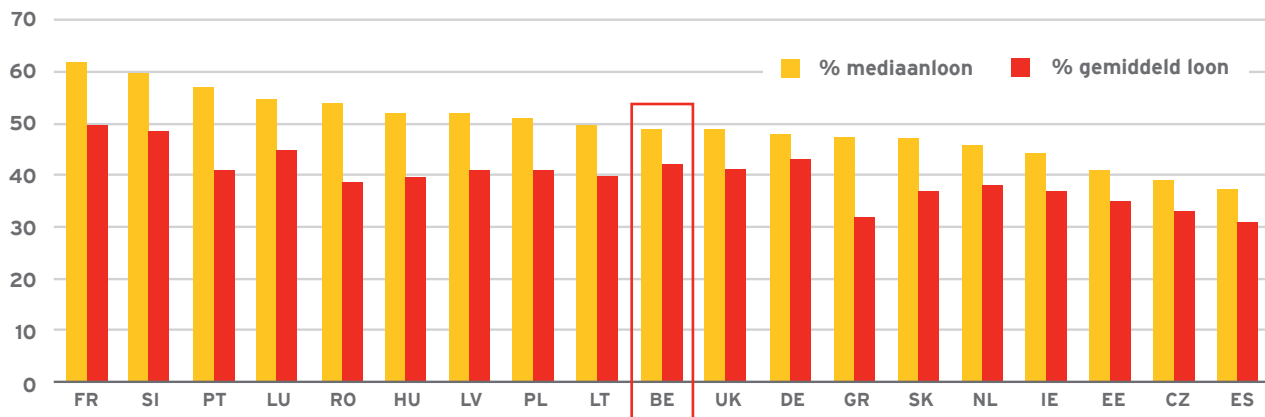
Bron: FOD Economie, 2016, eigen berekeningen

Voor wie zijn inkomen uit arbeid haalt, wordt het niveau van dit inkomen voornamelijk bepaald door de afspraken op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau. In België zijn het overgrote deel van de sectoren gedekt door collectieve arbeidsovereenkomsten die het niveau van het loon bepalen.

De minimumlonen op sectoraal en interprofessioneel vlak vormen de basis van de loonvorming². We krijgen vaak te horen dat onze minimumlonen te hoog liggen. De verhouding van ons minimumloon (GMMI) ten opzichte van het mediaanloon (49%) ligt niet hoger dan in de rest van de EU. Sinds juni 2016 ligt het minimumloon op 1531 euro bruto. Dit is onvoldoende om bestaanszekerheid te garanderen.

“Het minimumloon garandeert geen bestaanszekerheid”

MINIMUMLOON ALS % VAN HET NATIONAAL (VOLTIJDS) MEDIAANLOON EN GEMIDDELD LOON



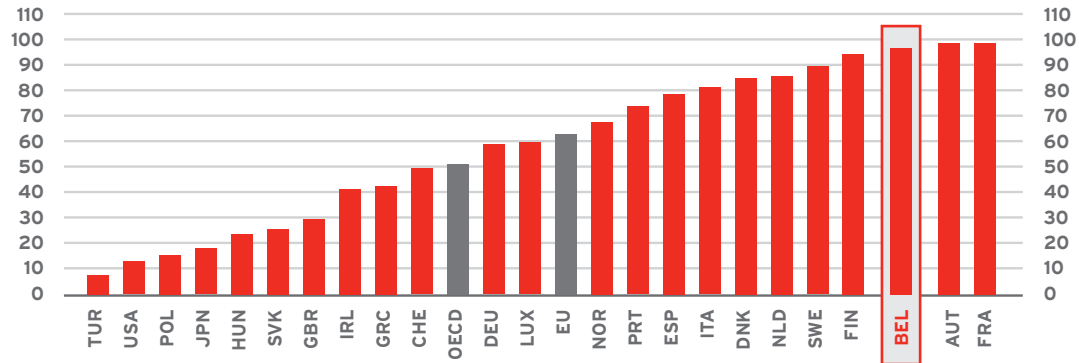
Bron: ETUI, 2017

Enorm veel personen werken voor een loon dat 5% onder of boven het minimumloon ligt. Het gaat om 130.000 personen.

Naast het minimumloon wordt de baremastructuur op sectoraal en bedrijfsniveau bepaald door de mate waarin sectorale loonafspraken gemaakt worden. Dit noemen we ook wel de dekkingsgraad van cao's. België is een voorbeeld op dat vlak, 90% van de werknemers valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst.

² We maken een onderscheid tussen het minimumloon en het GMMI, het maandelijks gemiddelde van de gehele jaarlijkse verloning, waarin ook de dertiende maand en het vakantiegeld begrepen zijn.

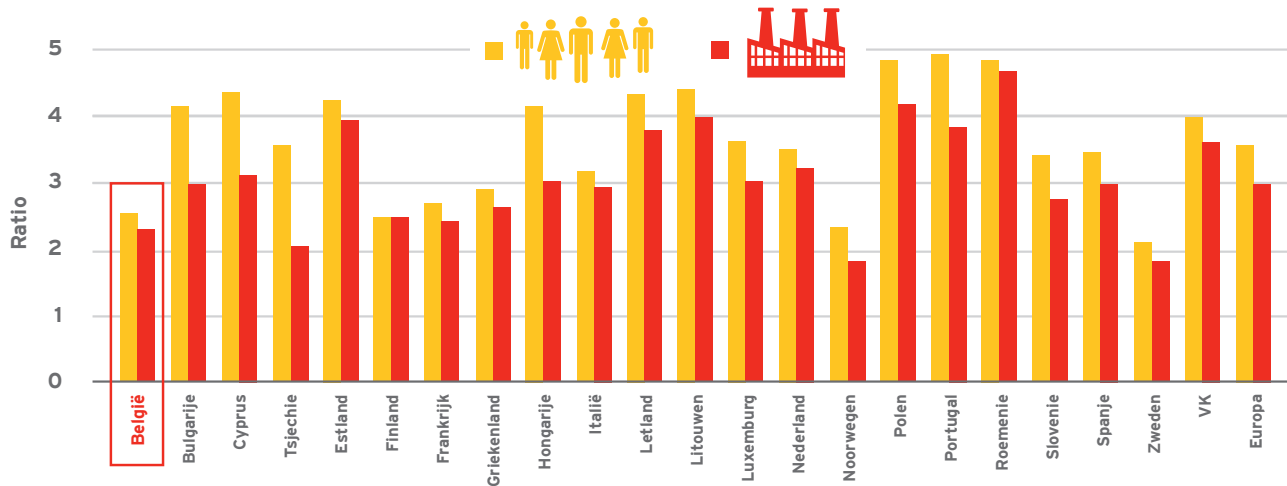
DEKKINGSRAAD VAN CAO'S



Bron: OESO, 2017

De hoogte van dekkingsgraad van cao's heeft een impact op inkomensongelijkheden op individueel vlak (uitgedrukt door de spanning tussen de minst verdienenden en meest verdienende in het algemeen) en de ongelijkheid tussen bedrijven onderling (uitgedrukt door een vergelijking van de gemiddelde lonen van bedrijven). Een hoge dekkingsgraad betekent dat de loonspanning in België tussen de hoogste lonen en de laagste lonen op individueel niveau en tussen bedrijven een van de laagste onder OESO-landen is.

LOONONGELIJKHEID TUSSEN INDIVIDUEN EN TUSSEN BEDRIJVEN (VERGELIJKING TUSSENS DE 10% HOOGSTE LONEN EN DE 10% LAAGSTE LONEN)



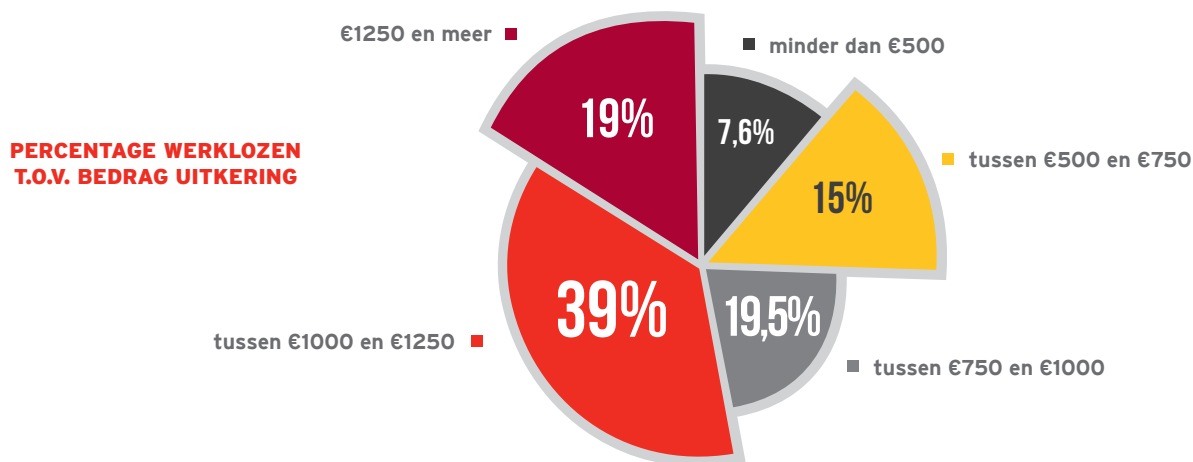
Bron: IAO, 2017

Door de hoge dekkingsgraad van cao's is de ongelijkheid tussen bedrijven eerder laag. Dit verlaagt de inkomensongelijkheid op macroniveau, een indicator waar België traditioneel goed scoort. Een lage inkomensongelijkheid garandeert volgens de OESO een stabiele sociale en economische ontwikkeling. Vakbonden en het constructief sociaal overleg dat ze iedere dag voeren, spelen hierin een determinerende rol.

Vorig jaar was Leila's broer een tijdje werkloos. Gelukkig had hij genoeg dagen gewerkt om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering. Jammer genoeg bleek die uitkering onvoldoende om de huur van zijn appartement te betalen, dus trok hij opnieuw in het ouderlijk huis in. Leila ergert zich aan de opmerkingen die sommige mensen maken over 'luie' werklozen. Haar broer leverde inspanningen om werk te vinden, maar er zijn onvoldoende jobs. Haar vader had 12 jaar geleden een zwaar ongeval op de werf waar hij werkte. Rechtstaan gaat nog moeilijk. Hij ontvangt als invaliditeitsuitkering 65% van zijn laatste brutoloon, wat neerkomt op zo'n 1.450 euro netto per maand. Moeder werkt deeltijds om hem te kunnen verzorgen.

De vervangingsinkomens moeten de bestaanszekerheid garanderen van mensen die zich (tijdelijk) niet meer op de arbeidsmarkt bevinden. Ter herinnering: deze vervangingsinkomens worden door ons allen gefinancierd via de sociale bijdragen en de fiscaliteit.

Volgens de politieke rechterzijde zijn deze vervangingsinkomens te hoog. Dit is nonsens. Bijna vier op tien werklozen moet zich redden met een uitkering van minder dan 1.000 euro bruto per maand. En vergeet ook niet dat de maximale werkloosheidsuitkering begrensd is op 1688 euro.



Bron: RVA, 2017

Het armoederisico bij de werklozen bedraagt meer dan 40%. Ter vergelijking: voor de totale bevolking bedraagt dit 15%.

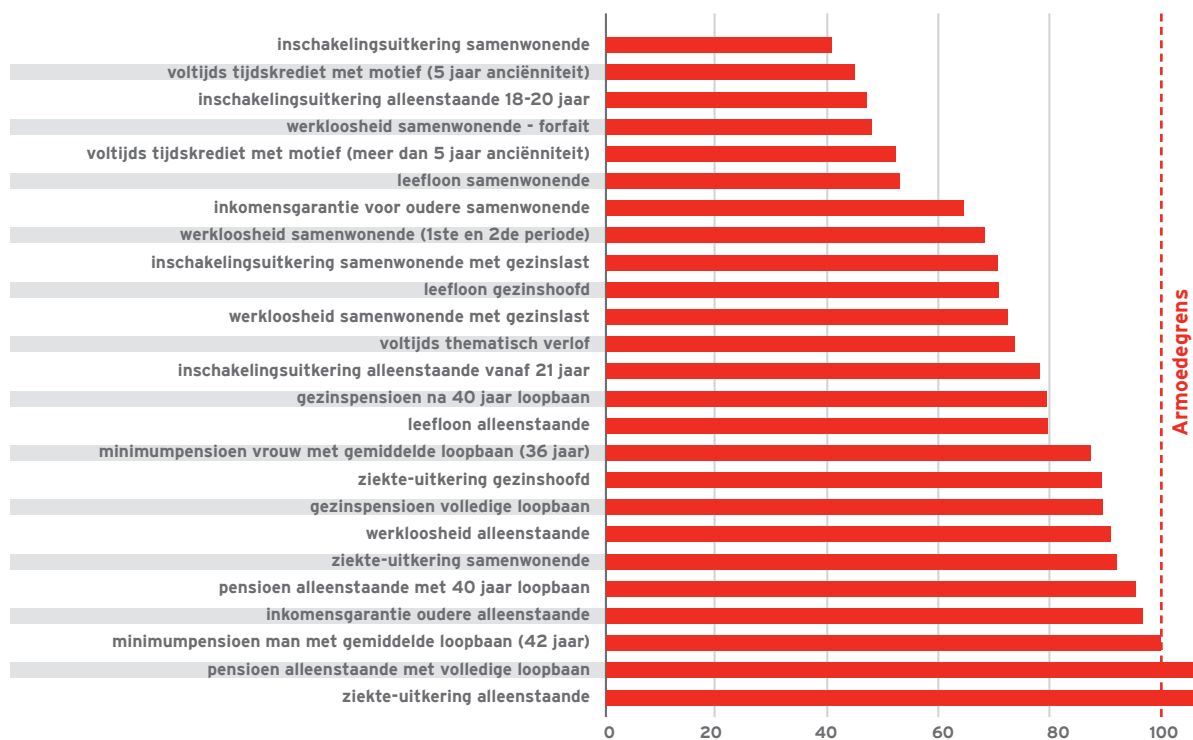
Maar niet enkel de werkloosheidsuitkeringen zijn onvoldoende om mensen te beschermen tegen armoede. Bijna alle sociale uitkeringen liggen onder de armoedegrens.

ARMOEDERISICO WERKLOZEN



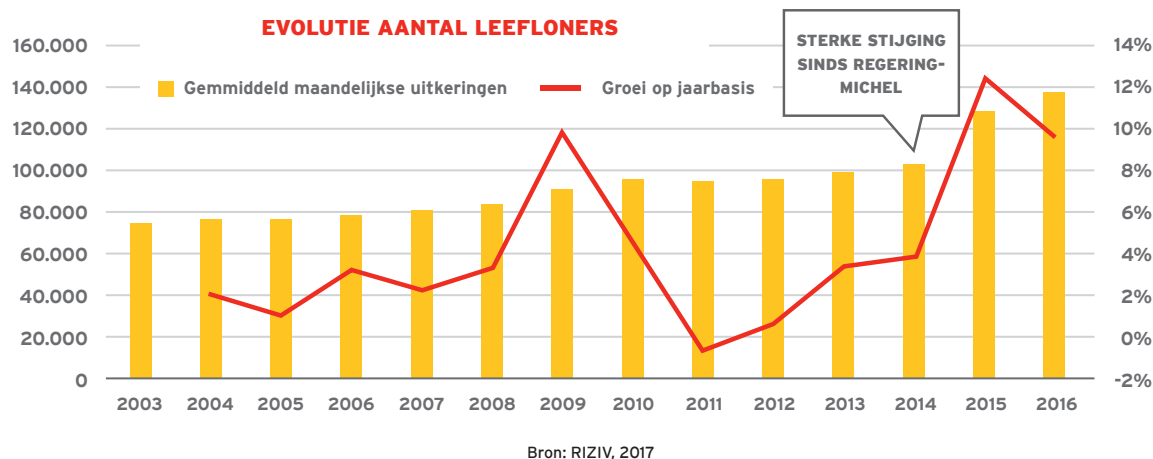
“Bijna 90% van de sociale uitkeringen ligt onder de armoedegrens”

VERHOUDING SOCIALE MINIMUMUITKERINGEN T.O.V. DE ARMOEDEGRENS



Bron: diverse parastatalen, EU-SILC, eigen berekeningen juni 2017.

Het regeringsbeleid om inactieven (zieken, werkzoekenden, bruggepensioneerden) zonder meer op de arbeidsmarkt te dwingen, zonder dat er passende jobs beschikbaar zijn, werpt geen vruchten af. Integendeel. Steeds meer mensen komen terecht in het allerlaatste sociale vangnet: het leefloon. Sinds de regering-Michel aan de macht is, steeg het aantal mensen dat aangewezen is op een leefloon met om en bij de 40.000 eenheden. Een ongeziene stijging.



Een ander opmerkelijk cijfer is het aantal studenten dat moet aankloppen bij het OCMW voor een leefloon. Tussen 2002 en 2016 steeg dit van 3.654 naar 27.133. Onaanvaardbaar.

Wanneer we de inkomensongelijkheid in België vergelijken met het buitenland scoort België niet slecht. Maar dit betekent niet dat de situatie acceptabel is. Zeker wat de vervangingsinkomens betreft, is veel werk aan de winkel. Het ABVV eist:

- **Sterker sociaal overleg in bedrijven**

Onderzoek van Eurofound toont aan dat de aanwezigheid van vakbonden in de onderneming allesbepalend is voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (werkorganisatie, gezondheid, veiligheid ...). Vooral in kleine bedrijven, zonder vakbondswerking, blijken werknemers onvoldoende geïnformeerd over gezondheid en veiligheid op het werk. Eurofound beveelt dan ook een vakbonds aanwezigheid in ieder bedrijf aan.

- **Waardige minimumlonen in alle paritaire comités**

We streven naar minimumuurlonen van 14 euro. Dit is een noodzakelijk bedrag om op een waardige manier rond te komen.

- **Hogere minimumuitkeringen**

Alle minimumuitkeringen moeten opgetrokken worden tot 10% boven de armoedegrens.

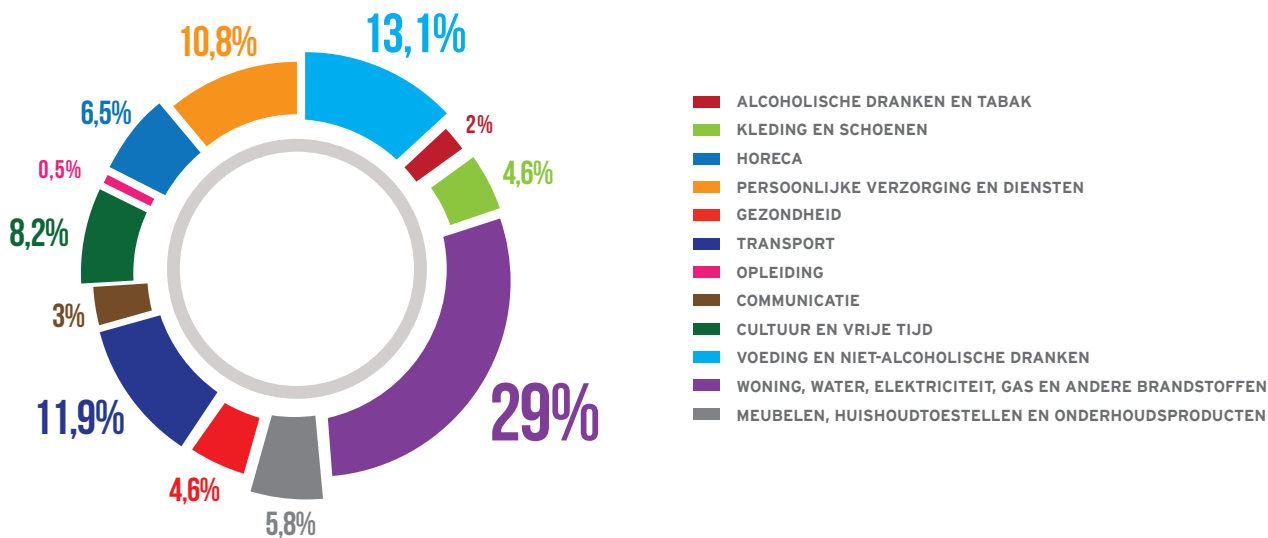
5 Rondkomen

Leila is sinds enkele maanden aan het werk. De nieuwe bron van inkomsten is welgekomen voor het gezin. Het loon van moeder en de invaliditeitsuitkering van vader waren maar net voldoende om alle basiskosten (huur, verwarming en elektriciteit,...) van het gezin te dekken. Extraatjes of een reisje waren moeilijk. Na het ongeval van vader waren sommige kosten er te veel aan. Hun slecht geïsoleerde huurhuis brengt een hoge elektriciteitsrekening met zich mee. Zeker met de gestegen prijzen van de afgelopen jaren. Enkele te laat betaalde facturen zorgden ervoor dat het gezin in een collectieve schuldenregeling terechtkwam. Gelukkig duurde dit maar enkele maanden.

Een inkomen verwerven is geen automatische garantie om een aanvaardbare levensstandaard te hebben.

De huishoudbudgetenquête geeft een goed beeld van waaraan de Belgen hun gezinsbudget besteden.

GEMIDDELDE VERHOUDING VAN UITGAVEN PER HUISHOUDEN



Bron: HBO, 2016

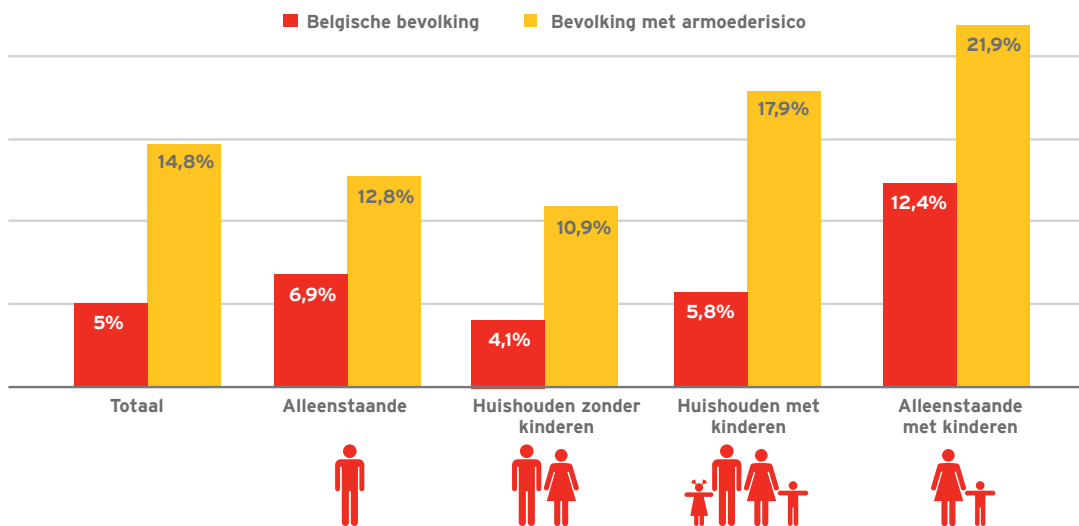
Eerste vaststelling: de belangrijkste uitgavepost is de woning en de daarmee verbonden kosten. Dit neemt bijna één derde van de gezinsuitgaven in beslag. De laatste 10 jaar bekleedt deze post een steeds prominentere plaats in het gezinsbudget. Maar transport is de grootste groeier van de afgelopen 20 jaar. De kosten voor transport, de derde grootste uitgavepost, zijn in die periode met 18% gestegen.

Een fenomeen dat in verband staat met de stijgende prijzen voor bewoning en energie (via de btw-verhoging) is de 'energiearmoede'. Een steeds groter wordend deel van de bevolking wordt hiermee geconfronteerd. Het gaat om gezinnen die de elementaire behoefte op energievlaak niet kunnen invullen.

In de 21ste eeuw in België zien sommige mensen zich verplicht om te kiezen tussen eten of een warm huis.

“België in de 21ste eeuw: sommigen moeten kiezen tussen eten kopen of de woning verwarmen”

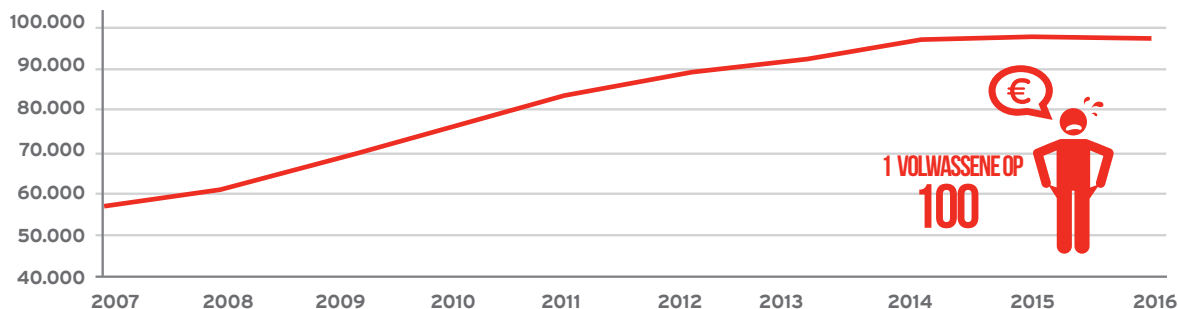
PERCENTAGE GEZINNEN DAT NIET IN STAAT IS OM EEN ADEQUATE TEMPERatuur IN HUIS AAN TE HOUDEN



Bron: EU SILC (2015), Barometer van de energiearmoede, 2017

Maar de stijgende energiearmoede is niet de enige onrustwekkende evolutie. Het aantal mensen dat hun facturen niet langer kan betalen en daardoor vrijwillig of verplicht in een systeem van collectieve schuldenregeling terechtkomt, is de afgelopen 10 jaar verdubbeld. 1 op 100 volwassenen in België zit in een procedure tot collectieve schuldenregeling.

PERSONEN IN COLLECTIEVE SCHULDENREGELING

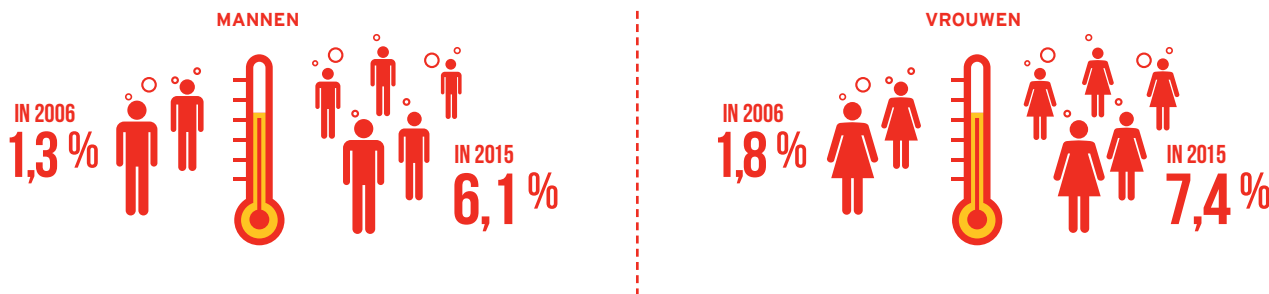


Bron: Observatorium Krediet en schuldenlast, 2017

Medische zorgen nemen ook een belangrijke hap uit het gezinsbudget. Ook op dit vlak zijn de ongelijkheden tekenend. Een groeiend aantal mensen stelt medische uitgaven uit omwille van financiële redenen. Bij de laagste 20% inkomens (zowel uit arbeid als op basis van een vervangingsinkomen) is de afgelopen 10 jaar een sterke stijging van dit uitstelgedrag op te merken.

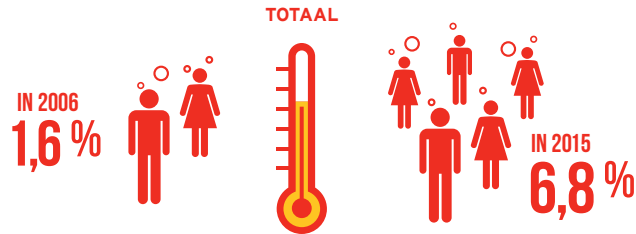
In zijn totaliteit stelt 2,2% van de Belgische bevolking, meer dan een kwart miljoen mensen, dringende medische zorgen uit omwille van financiële redenen.

UITSTEL VAN MEDISCHE ZORGEN OMWILLE VAN FINANCIËLE REDENEN BIJ DE LAAGSTE 20% INKOMENS



Bron: Eurostat, 2017

UITSTEL VAN MEDISCHE ZORGEN OMWILLE VAN FINANCIËLE REDENEN BIJ DE LAAGSTE 20% INKOMENS



Voor het ABVV is het essentieel om de koopkracht niet enkel via de inkomenszijde van de werknemers te beschermen, maar ook via de uitgavenzijde. Het prijzenobservatorium is hiervoor de aangewezen instelling. Het monitort de prijsevolutie in België en maakt daarbij de vergelijking met de buurlanden.

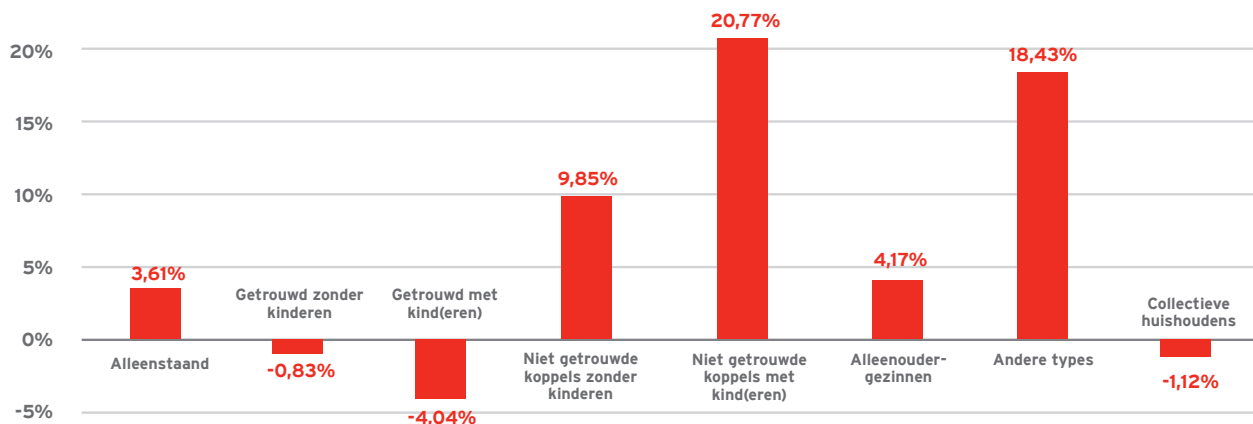
Het observatorium moet verder versterkt worden, onafhankelijk van enige politieke inmenging. Het moet ook de bevoegdheid krijgen om het proces van prijsvorming op zich te controleren en daarbij de nodige aanbevelingen te doen rond marktwerking. Zeker gezien de liberalisering van sectoren zoals energie en telecom.

6 Evenwicht werk-privé

Leila houdt van haar job en klopt sporadisch overuren. Haar moeder daarentegen werkt 3/5de om voor haar man te zorgen, maar soms heeft Leila de indruk dat moeder voltijds werkt. Er is personeel te kort en haar bazen verplichten haar om veel meer uren te doen. En nu leest Leila dat de regering, in het kader van 'wendbaar-werkbaar werk', het nog gemakkelijker wil maken voor werkgevers om hun personeel overuren te laten presteren. Bovendien zit haar moeder vaak vast in de files rond Brussel waardoor de hele gezinsorganisatie erg stresserend is. Gelukkig kan Leila met de fiets naar het werk. Dat is goed voor haar portefeuille. Het Brusselse verkeer vormt wel een serieuze uitdaging voor fietsers.

Een verbetering van de levenskwaliteit is in grote mate afhankelijk van het vinden van een evenwicht tussen het werk en privé. Een gezin uit de jaren '80 is niet meer hetzelfde als een gezin anno 2017. De gezinsstructuren zijn de afgelopen decennia sterk gewijzigd, zelfs wanneer we slechts de laatste 5 jaar in beschouwing nemen.

EVOLUTIE GEZINSSTRUCTUREN 2011-2015



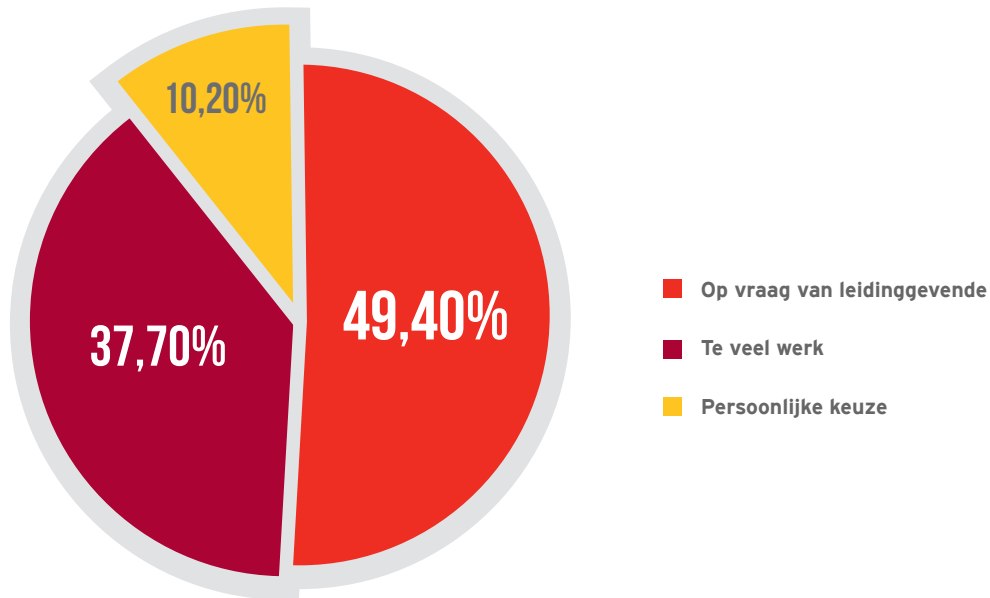
Bron: FOD Economie, 2017

“De levenskwaliteit verhogen kan enkel met een evenwicht tussen werk en privé”

Het is noodzakelijk om werk en privé evenwichtig te combineren, maar dit wordt bemoeilijkt doordat de privétijd steeds meer wordt aangetast door flexibele arbeidssystemen.

Volgens de enquête 'Modern Times' van het ABVV presteert 76,6 procent van de werknemers geregeld overuren. In negen van de tien gevallen is dit niet de keuze van de werknemer.

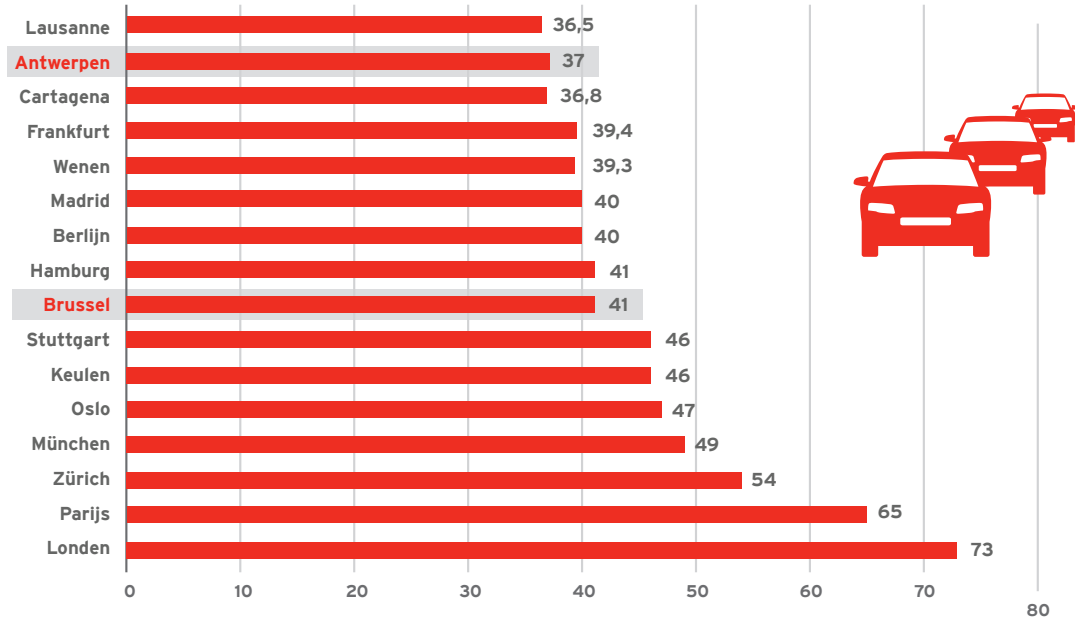
REDENEN VOOR HET PRESTEREN VAN OVERWERK



Bron: ABVV-enquête Modern Times, 2017

Niet enkel de arbeidstijd heeft een impact op de tijd die je aan je privéleven kan spenderen. België heeft een gigantisch mobiliteitsprobleem, wat ook internationaal erkend is. Belgen verliezen enorm veel tijd in files. Volgens INRIX zitten twee Belgische steden in de top 15 van de meest 'vastgelopen' steden in Europa. Dit heeft niet enkel een prijs op economisch vlak, maar ook op sociaal.

**GEMIDDELD AANTAL EXTRA UREN DOORGEBRACHT IN VERKEER DOOR FILES
BUITEN DE NORMALE TRAJECTDUUR (PER JAAR)**



Bron: INRIX 2016

Dit maakt dat de Belgen zeer ontevreden zijn over de vloedigheid van het verkeer tijdens de spits.

TEVREDENHEID OVER VLOTHEID VERKEER TIJDENS SPITS

België	68%
Griekenland	68%
Italië	62%
Slovakije	62%
Frankrijk	58%

Duitsland	57%
Ierland	56%
Polen	55%
Spanje	51%
Portugal	45%

Bron: Ipsos, 2016

Een groot deel van de vrije tijd van families gaat uit naar de zorgen voor en de opvang van kinderen. Omdat er een nijpend tekort is aan kinderopvang staan ouders steeds meer onder druk. Dat zien we in de dekkingsgraad voor de opvang voor jonge kinderen (aantal beschikbare plaatsen op het totaal aantal jonge kinderen). De totale dekkingsgraad in België bedroeg in 2015 31,3%, dit is een lichte verbetering ten opzichte van de 30,3% in 2014.

DEKKINGSGRAAD KINDEROPVANG OP 31 DECEMBER 2015

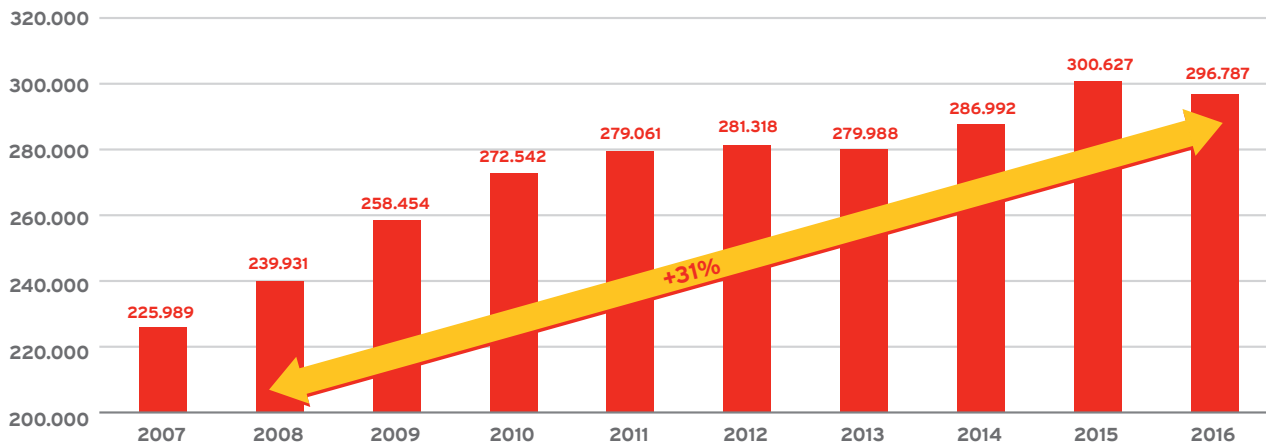
Brussel Hoofdstad	26,50%
Wallonië	33,30%
Vlaanderen	52%

Bron: ONE, Kind en Gezin

Om meer tijd vrij te maken gaan werknemers op zoek naar individuele oplossingen en passen ze hun arbeidstijd aan via loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematische verloven. Op die manier trachten ze tijd te winnen, tijd om kinderen op te vangen, tijd om naasten te verzorgen. Deze verlofstelsels vormen in feite een individuele oplossing voor een collectief probleem.

Onderstaande grafiek illustreert de sterke evolutie van het thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof). Tussen 2007 en 2017 noteren we een stijging met 31%.

TOTALE EVOLUTIE THEMATISCHE VERLOVEN



Bron: RVA, 2017

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we niet collectief kraken onder de werkdruk?

Als ABVV kiezen we ronduit voor een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud en compenserende aanwervingen. De redenen om tot een collectieve arbeidsduurvermindering over te gaan zijn niet louter economisch. Ja, in eerste instantie moeten we een oplossing zoeken voor zij die nu te veel werken en zij die (extra) werk zoeken. We moeten ook anticiperen op de jobs die verloren zullen gaan door robotisering en digitalisering. Daarbij denken we vooral aan jongeren, laaggeschoolden, vrouwen en oudere werknemers. Maar collectieve arbeidsduurvermindering is vooral een sociaal project. We moeten afstappen van de tendens om steeds meer te werken.

Collectieve arbeidsduurvermindering zal een oplossing bieden om de preciaire verhouding tussen werk en privé te herstellen en het welzijn te verbeteren. Het zal ons meer ruimte geven voor zelfontplooiing en onze levenskwaliteit verhogen. Aangezien nu vooral vrouwen gebruik maken van individuele oplossingen, is collectieve arbeidsduurvermindering ook van belang voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

7 Carrière op kruissnelheid

Leila voelt in haar portemonnee dat het leven duurder wordt. Ze kijkt naar de lonen van haar familie en stelt vast dat ze amper meegestegen zijn met de prijzen. Het gezin kan maar net de eindjes aan elkaar knopen. En toch blijft de regering zeggen dat werknemers 'te duur' zijn. Ze werkt hard en draagt een groot deel van haar inkomen af aan de staat om openbare diensten te financieren. Ze wordt kwaad als ze ziet dat de inkomens van CEO's in 2015 gemiddeld met 13% stegen en de lonen van 'gewone' werknemers geblokkeerd werden.

7.1 Lonen, koopkracht en productiviteit

'De werkgelegenheidsgroei in België wordt afgeremd door de te hoge loonkosten', klinkt het. Dit is een fabel. Om een correcte inschatting te maken van de loonkostencompetitiviteit moet rekening gehouden worden met de productiviteit³ van de Belgische werknemers.

Een bedrijf houdt immers niet enkel rekening met de kosten, maar vooral met de opbrengst van één uur arbeid. In België brengt één euro arbeid 2,24 euro aan waarde op. Dit is slechts 0,10% minder dan in de drie buurlanden (Frankrijk, Duitsland en Nederland).

VERHOUDING UURLOONKOSTEN BELGIË EN REFERENTIELANDEN (2014)

	BELGIË	Gemiddelde buurlanden	Vershil België/ gemiddelde 3 buurlanden
Privésector			
Productiviteit	€ 92,3	€ 82,1	12,4%
Uurloonkosten	€ 41,2	€ 36,6	12,6%
Productiviteit / ingezette arbeid	€ 2,2402	€ 2,2431	0,10%

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2016)

³ Productiviteit is datgene wat aan waarde wordt geproduceerd tijdens een bepaalde tijdseenheid.

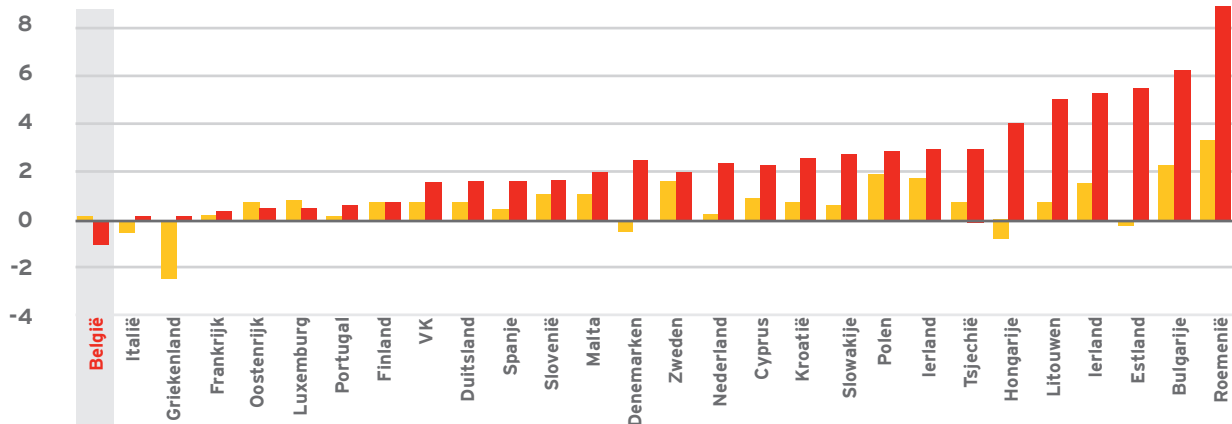
“De werkgelegenheid wordt niet afgeremd door ‘hoge loonkosten’ ”

Bovendien draait competitiviteit niet enkel om loonkost. Het gaat ook om de mate waarin je het productieapparaat innoveert door investeringen in R&D en de mate waarin je werknemers vorming geeft om hun competenties, en dus productiviteit, te verhogen.

Onze lonen zijn niet te hoog als het gaat om competitiviteit. Ze zijn dat evenmin als het gaat over koopkracht. Koopkracht is de hoeveelheid goederen en diensten die je met een bepaald bedrag kan kopen. Koopkracht is dus niet enkel afhankelijk van het loon, maar ook van de prijsevoluties. Als je loon gelijk blijft maar de prijzen stijgen, dan daalt je koopkracht. Het ABVV heeft altijd gevochten voor het behoud van de automatische indexering zodat lonen de stijgende prijzen volgen.

België is volgens een studie van ETUI, het studiecentrum van de Europese vakbondskoepel, het enige land waar in 2016 de reële lonen daalden. Dat betekent concreet dat we aan koopkracht inboeten. Het resultaat van de loonblokkering en de indexsprong.

EVOLUTIE VAN DE PRODUCTIVITEIT (⚙️) EN REËLE LONEN (€) IN 2016 (WIJZIGINGEN IN %)

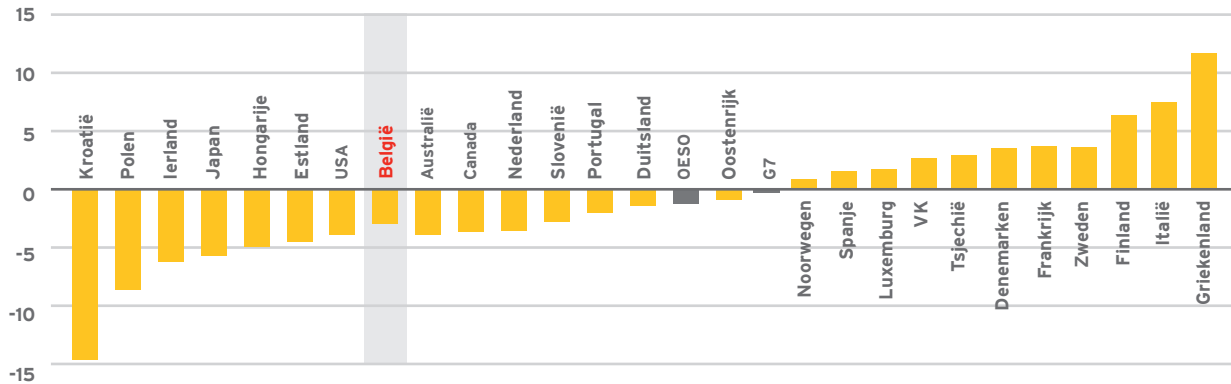


Bron: ETUI, Benchmarking Working Europe, 2017

De trage stijging van de Belgische lonen is geen recent fenomeen. Sinds het einde van jaren zeventig volgen de Belgische lonen de evolutie van de productiviteit niet langer. Hierdoor daalde het belang van de lonen in de Belgische economie.

De OESO stelde vast dat in de privésector in België het loonaandeel daalde met 4%.

EVOLUTIE VAN HET LOONAANDEEL IN DE PRIVÉSECTOR (IN % VAN BBP) TUSSEN 1995 EN 2014



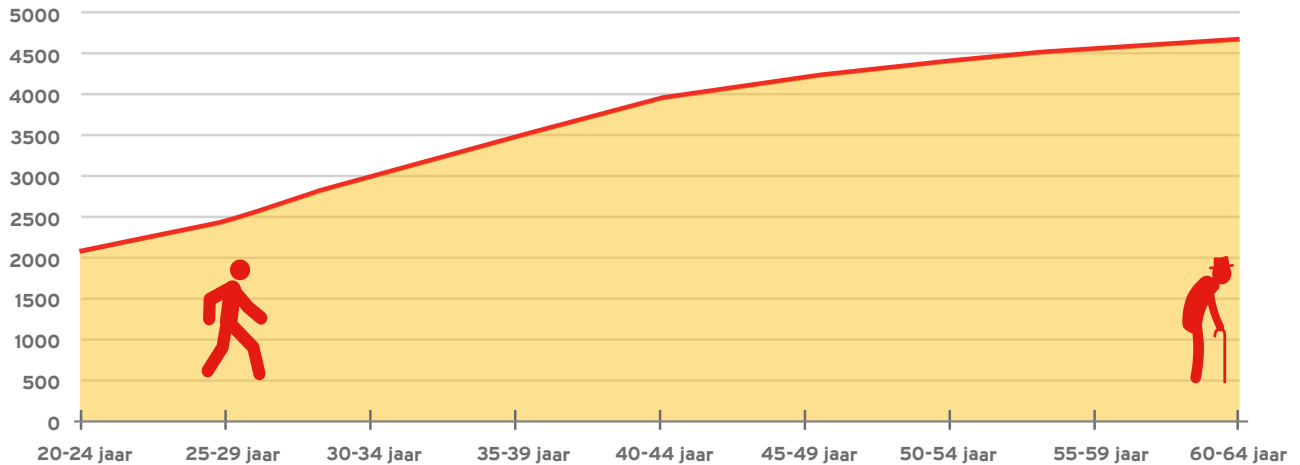
Bron: OESO, 2017

Dit heeft negatieve gevolgen voor de koopkracht, waardoor de binnenlandse consumptie daalt. En dit is één van de determinanten van economische groei in ons land.

Maar niet alle lonen zijn gelijk. De basis van ons sociaal model rust op bijdragen die worden geheven op ons brutoloon. De werknemers en werkgeversbijdragen geven onze sociale zekerheid gestalte. Maar dit model staat onder druk door nieuwe verloningsvormen. Gemiddeld 50% van de werknemers in de privésector heeft een loon dat gedeeltelijk variabel is (al dan niet via prestatiegelinkte bonussen, premies of commissies ...).

Het loon staat ook op andere manieren onder druk. De anciënniteitsverloning wordt aangevallen. Tegenstanders van de anciënniteitsverloning menen dat het de aanwerving van ouderen bemoeilijkt omdat het hen te duur maakt. Dit is een verkeerd argument. Uit onderzoek van sociale secretariaten blijkt dat de eerste tien jaar de grootste stappen in de verloning worden genomen. Een vijftiger is relatief niet duurder dan een veertiger omdat baremaverhogingen in veel gevallen na 15 à 20 jaar stilvallen.

EVOLUTIE VAN HET LOON IN FUNCTIE VAN DE ANCIËNNITEIT (GEMIDDELD BRUTO MAANDLOON BEDIENDEN)



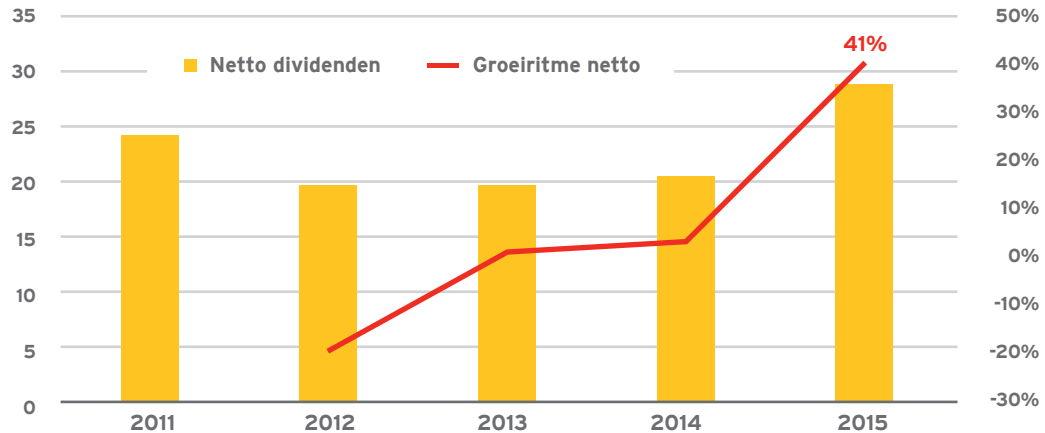
Bron: Attentia, 2016.

7.2 Dividenden, subsidies en vermogen

Sinds 2011 zijn de lonen zo goed als geblokkeerd. In 2016 werd voor het eerst sinds lang een loonsverhoging toegekend. Het Interprofessioneel Akkoord voorzag in een peulschil van 0,3% voor de werknemers. Het is interessant om voor diezelfde periode de evolutie te belichten van de uitgekeerde dividenden (voor de aandeelhouders) en de bestuurdersvergoedingen (voor CEO's en dergelijke).

De resultaten van die oefening zijn zeer opmerkelijk. Al in 2015 stegen de dividenden opnieuw fors. Terwijl de lonen dat jaar geblokkeerd werden, bleken de aandeelhouders de crisis al vlot te boven zijn gekomen. De netto uitgekeerde dividenden stegen met 41% in 2015.

EVOLUTIE NETTO UITGEKEERDE DIVIDENDEN (IN MILJARD EURO)

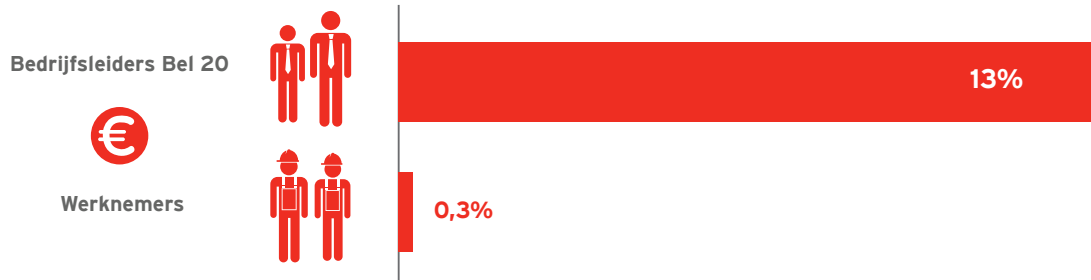


Bron: NBB, 2017

Wanneer we naar de bestuurders van ondernemingen in de BEL-20 kijken, blijkt het ook daar feest te zijn geweest. Hun vergoedingen stegen gemiddeld met 13% tussen 2015 en 2016. Dit staat in schril contrast met de evolutie van 0,3% bij werknemers.

Deze geprivilegieerde groep van bestuurders is een mannenbastion met een loonkloof v/m. Slechts 2 vrouwen maken deel uit van deze groep en hun vergoeding ligt een pak lager.

EVOLUTIE INKOMEN BESTUURDERS EN WERKNEMERS TUSSEN 2015 EN 2016



Bron: De Tijd, eigen berekeningen

Ondernemingen spreken steeds over 'hoge lasten'. Ze vertellen nooit dat ze een pak heffingen niet doorstorten aan de fiscus en de sociale zekerheid. In 2015 ging het over om en bij de 10 miljard euro. Als je weet dat de inkomsten via vennootschapsbelasting dat zelfde jaar 13,8 miljard bedroegen, dan kan gesteld worden dat de bedrijven hun belasting bijna integraal terugkregen.

EVOLUTIE VAN DE SUBSIDIES TUSSEN 1996 EN 2015

	1996	2015	Evolutie	Vershil
Patronale bijdrageverminderingen	1,31 miljard	5,5 miljard	320%	4,19 miljard
Loonsubsidies	0,3 miljard	6,232 miljard	1977%	5,93 miljard

Bron: CRB

“Globaal genomen krijgen bedrijven hun belasting bijna integraal terug via subsidies en bijdrageverminderingen”

Het inkomen, en dus ook het vermogen van bestuurders en aandeelhouders, is dus opnieuw fors aan het stijgen. Zij weten ons steeds te vertellen dat ze erg zwaar belast worden. Uit cijfers van de OESO blijkt dat dit helemaal niet het geval is.

Type vermogensbelasting	België	OESO
Meerwaarde op eigendom	0%	15%
Meerwaarde op aandelen	0%	37%
Ondernemingswinsten + uitkering dividenden	35,9%	42%
Roerende voorheffing intresten	30%	37%

Bron: OESO, 2013 - 2017, eigen berekeningen

Het is tijd om het evenwicht tussen lonen en kapitaal te herstellen.

- De interprofessionele loonvorming moet uit de dwangbuis gehaald worden van de nieuwe wet van '96 over de loonnorm⁴. Bij een loonkostenvergelijking met de buurlanden moet rekening gehouden worden met productiviteitsverschillen en de loonsubsidies.
- Er is geen reden waarom de uitkering van dividenden sneller zou stijgen dan de evolutie van de lonen.
- De automatische indexering en de anciënniteitsverhogingen moeten gerespecteerd worden.
- Competitiviteit moet veel breder bekeken worden dan enkel de lonen. Kosten (ook energie en grondstoffen) spelen slechts voor 1/3de een rol in het verlies van exportmarktaandeel.
- Verminder de loonspanning binnen bedrijven. Het verschil tussen een topman en het laagste loon in een bedrijf mag maximaal een ratio van 14 bedragen.

Maar ook de fiscaliteit is - na een mislukte, ondergefinancierde taxshift - dringend aan wijzigingen toe.

- Een verschuiving naar vermogens- en kapitaalbelastingen: een echte vermogensbelasting (niet enkel de inkomsten hieruit), invoering van een meerwaardebelasting, een rechtvaardige woonfiscaliteit (perequatie kadastraal inkomen), een heffing op financiële transacties.
- Vennootschapsbelasting: een Europese minimumbelasting van 25%, met een jaarlijkse rapportage over de gerealiseerde winsten en de betaalde belastingen in de verschillende landen, afschaffing van de notionele intrestaftrek, een einde stellen aan het misbruik van managementvennootschappen.
- Personenbelasting: herstel van de progressiviteit en de gelijke belasting van elke euro door het opstellen van een inkomens en vermogenskadaster. Invoering van de algemene sociale bijdrage om de financiering van de sociale zekerheid te garanderen.
- Rechtvaardige consumptie en milieubelastingen o.a. via een belasting op de CO₂-uitstoot, betaalbaar door de bedrijven en toepasbaar op deze bedrijven volgens hun socio-economische context.

⁴ Meer info in de ABVV-brochure 'Lonen: nieuw wettelijk kader voor onderhandelaars'. Zie www.abvv.be/brochures.

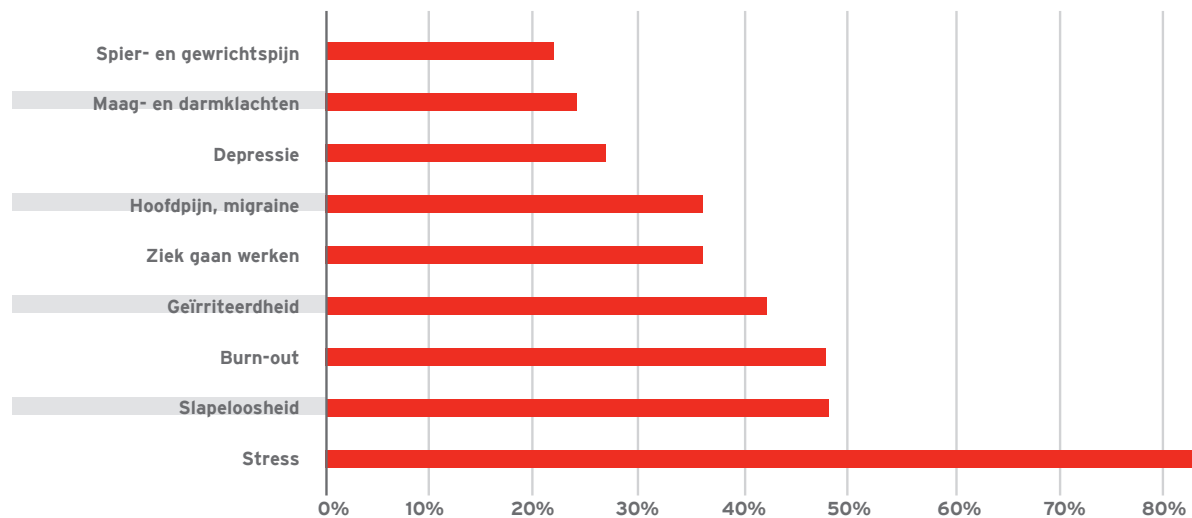
8 Hindernissen tijdens de loopbaan

De familie van Leila heeft tegenslag gekend, maar ze slaan zich erdoor. Sinds haar vader op een werf een stalen balk op zijn rug kreeg, is hij invalide. Het project waaraan hij werkte, moest op tijd opgeleverd worden en men nam het niet zo nauw met de veiligheidsregels ... Gelukkig kan hij nog lopen.

Een loopbaan kan verstoord worden door onvoorziene omstandigheden. Werknemers staan zowel onder fysieke als mentale druk en dit kan ernstige gevolgen hebben.

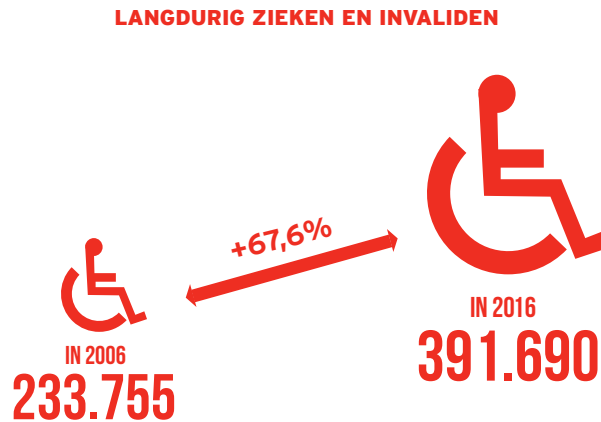
In de laatste ABVV-enquête 'Modern Times' verklaart 50% van de ondervraagde werknemers dat ze ten gevolge van de huidige arbeidsorganisatie mogelijk een risico lopen op gezondheidsproblemen. Dit op basis van de werkdruk die ze momenteel ervaren, zowel op fysiek als mentaal vlak.

VERWACHTE RISICO'S OP BASIS VAN HUIDIGE WERKDruk



Bron: ABVV-enquête Modern Times, 2017

Voor veel werknemers is dit echter al de realiteit. Op 10 jaar tijd is het aantal invaliden⁵ gestegen met 67%.



Bron: RIZIV, 2017

Het zijn niet enkel ouderen die bezwijken onder de te hoge werkdruk. Volgens de jaarlijkse enquête van Securex over absentieïsme op het werk, exploderen de langdurige afwezigheden bij dertigers en veertigers. De laatste vijf jaar is dit cijfer verdubbeld, de laatste 10 jaar verdrievoudigd.

Alarmerend is ook dat slechts 14% van de ondervraagden in de ABVV-enquête 'Modern Times' denkt het werk fysiek of mentaal te kunnen volhouden tot zijn 67ste.

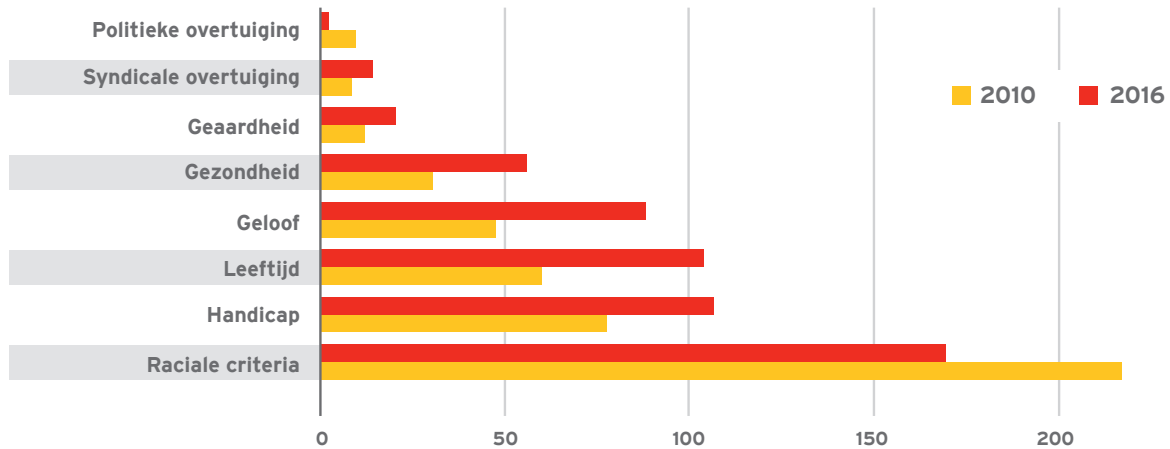
Leila gruwt van discriminatie. Onlangs kwam haar broer woedend thuis. Zijn vriend Rachid had als experiment twee dezelfde cv's opgestuurd naar een bedrijf. Op het ene heette hij Rachid, op het andere Rafael. Rafael werd uitgenodigd, Rachid niet... En dan was er nog het gesprek bij het interimkantoor. Bleek dat de firma waar hij werd ingezet geen beroep meer wil doen op het interimkantoor, omdat ze al hun jobs 'verzelfstandigd' hebben. Eender wie kan zich online op één of ander platform registreren en onverzekerd 'koeriertje' spelen. En dat noemen ze dan een moderne arbeidsmarkt ...

⁵ Definitie invalide: in de onmogelijkheid om te werken gedurende één jaar (RIZIV)

Je kan tegenslag hebben, maar soms word je in je persoonlijke ontwikkeling ronduit tegengewerkt door externe factoren: discriminatie. De grootste geregistreeerde stijging tussen 2015 en 2016 gaat om dossiers over discriminatie op grond van leeftijd.

In 2016 opende Unia 106 dossiers, een stijging met 126%.

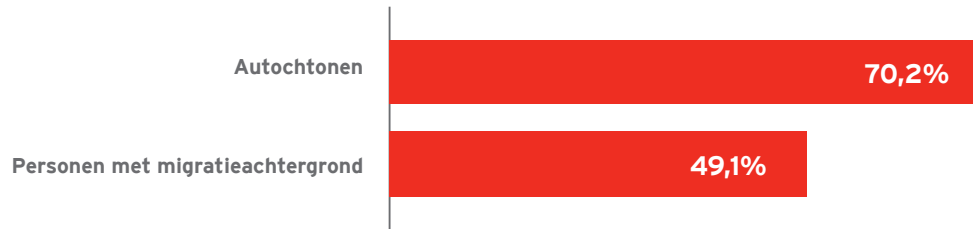
EVOLUTIE DISCRIMINATIEDOSSIEREN



Bron: UNIA, 2017

Bovendien behoren de resultaten in ons land qua arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond tot de slechtste in de EU. De arbeidsparticipatiekloof voor buiten de EU geboren personen is bij ons het grootst van de hele EU: hun participatiegraad in de leeftijdsgroep 20-64 jaar bedroeg 49,1% in 2016, tegenover 70,2% voor autochtonen. De participatiegraad was zelfs nog lager voor buiten de EU geboren vrouwen (39,1%). In 2015 bedroeg het risico op armoede en sociale uitsluiting 50,7% voor buiten de EU geboren ingezetenen, tegenover 17% voor autochtonen.

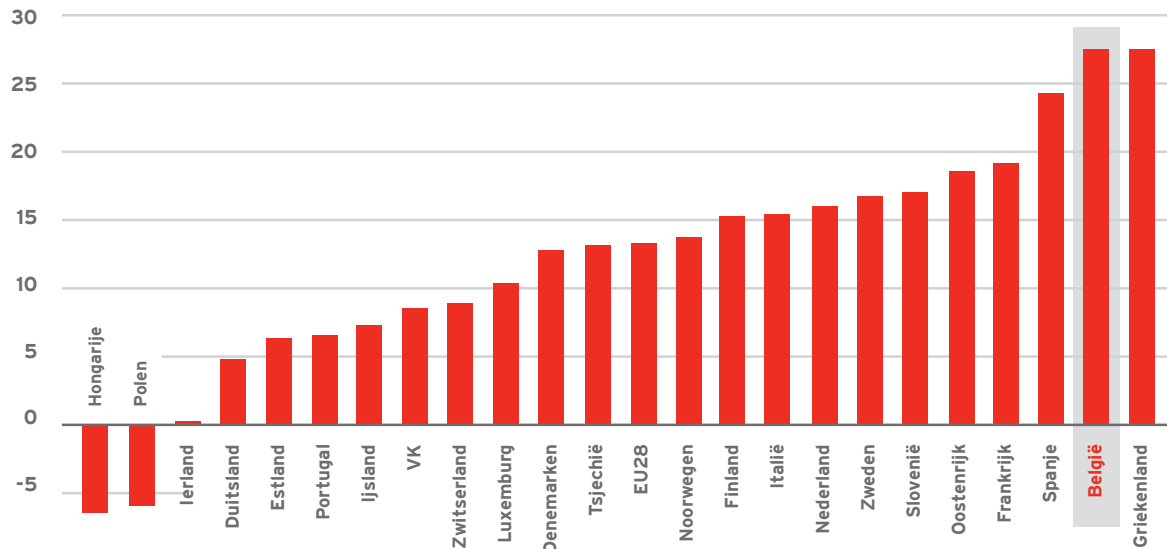
PARTICIPATIEGRAAD OP DE ARBEIDSMARKT



Bron: Europese Commissie, 2017

We slagen er niet in om migranten te integreren op de arbeidsmarkt. Dit heeft een breder maatschappelijk gevolg, nl. een groot verschil in armoederisico tussen autochtonen en migranten.

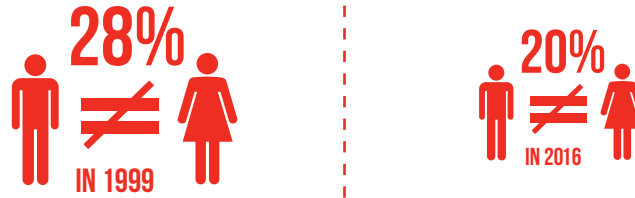
VERSCHIL IN RISICO OP ARMOEDE TUSSEN AUTOCHTONE EN MIGRATIEBEVOLKING



Bron: Eurostat, 2017

De langst aanhoudende discriminatie op de arbeidsmarkt is de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit vertaalt zich nog steeds in een aanzienlijk loonverschil.

LOONKLOOF MAN/VROUW



Bron: Onderzoek naar de structuur en de verdeling van de lonen, 2016.

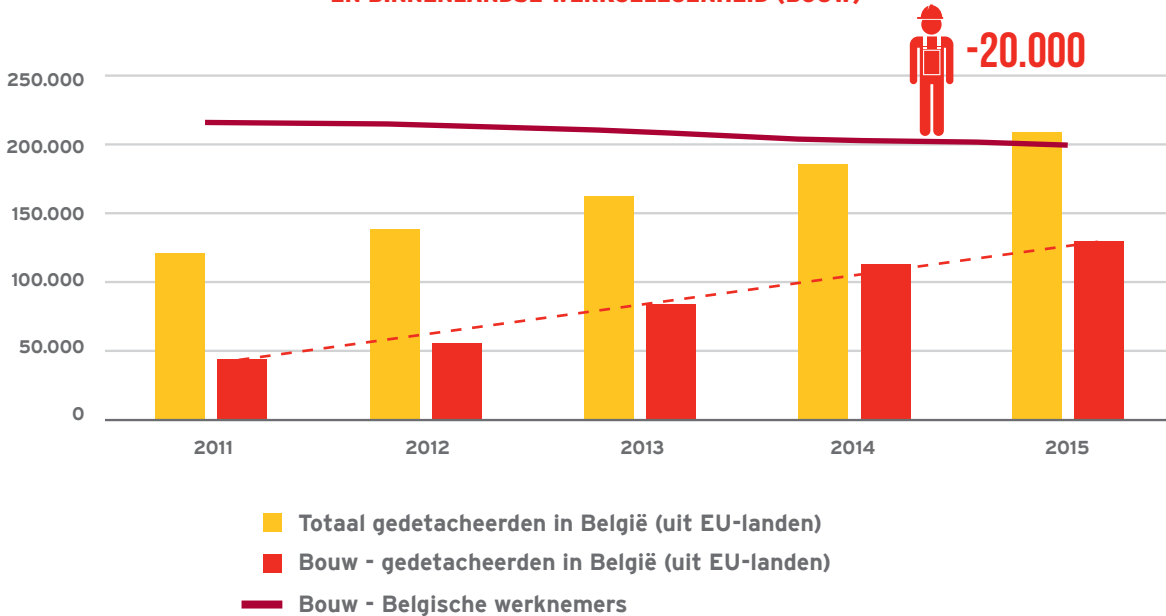
De loonkloof blijft een harde realiteit: 20% op basis van maandlonen (voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector), 5% op basis van uurlonen (enkel voltijdsen). Sinds 1999 is de loonkloof gedaald (van 28% naar 20% op maandbasis, van 15% naar 5% op uurbasis). Maar de cijfers stagneren nu al drie jaar op rij.

De redenen voor deze loonkloof zijn gekend: vrouwen nemen nog steeds een groter aandeel van de deeltijdse arbeid voor hun rekening (o.a. omwille van onvoldoende betaalbare en toegankelijke opvang- en zorginfrastructuur), vrouwen zijn voornamelijk oververtegenwoordigd in minder goed betaalde sectoren (bijv. zorg) en het glazen plafond blijft moeilijk te doorbreken. Vrouwonvriendelijke maatregelen van deze regering (langer werken voor minder pensioen, het afbouwen van gelijkstellingen, restricties op het gebruik van tijdskrediet, minder openbare dienstverlening, schrappen van uitkeringen, hogere flexibiliteit i.f.v. de werkgever, verplicht deeltijds werk als passende job, besparingen in de gezondheidszorg) verergeren bovendien de situatie.

Gelijk loon voor gelijk werk: het gif van sociale dumping

De Europese regelgeving over de omkadering van het tewerkstellen van buitenlandse werknemers wordt door werkgevers 'breed' geïnterpreteerd, omzeild of ronduit genegeerd om zo goedkope buitenlandse werkkrachten tewerk te stellen. Iedereen kent ze wel: de bouwerven waar bedrijven enkel Portugese of Poolse werknemers inzetten, maar hen niet dezelfde arbeidsvoorwaarden geven als hun Belgische collega's, en de duizenden vrachtwagens met Oost-Europese nummerplaten op onze wegen. In de transportsector gingen de afgelopen jaren ten gevolge van sociale dumping 6.000 banen verloren. In de bouwsector is de situatie minstens even schrijnend. 20.000 jobs gingen er sinds 2010 verloren.

**EVOLUTIE DETACHERING (TOTAAL EN IN DE BOUW)
EN BINNENLANDSE WERKGELEGENHEID (BOUW)**



Bron: RSZ, 2017

Als we aan sociale dumping denken, denken we vaak aan sectoren als bouw en transport, maar dit fenomeen gaat veel verder, en komt ook van buiten de EU. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de IT, waar tussen 2007 en 2016 het aantal gedetacheerde Indische werknemers steeg naar 4.462, een toename van meer dan 300% op minder dan 10 jaar.

Almaar meer bedrijven uit de telecom, de IT-consultancy en zelfs de openbare diensten kiezen voor gedetacheerde werknemers en outsourcing om hun IT-dienst geheel of gedeeltelijk te beheren.



Bron: dossier Sociale Dumping, BBTK 2017

Onze alternatieven

Het ABVV wil een garantie van gelijke behandeling voor alle werknemers. Zowel bij de zoektocht naar een job als bij de uitoefening van die job.

Discriminatie moet aangepakt door standaard 'mystery calls' uit te voeren, kansengroepen actiever kansen te gunnen (o.a. diversiteitsplannen op ondernemingsniveau en streefcijfers op sectoraal niveau kunnen hierbij een middel zijn) en slachtoffers van discriminatie beter te vergoeden. De overheid moet nog veel meer inzetten op maatschappelijke sensibilisering.

Wie dezelfde job uitoefent, moet ook dezelfde verloning ontvangen. Gelijk loon voor gelijk werk.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen moet tot nul worden gereduceerd door het wegwerken van de loonkloof als permanent actiepunt in de tweejaarlijkse Interprofessionele Akkoorden op te nemen, de invoering van genderneutrale functieclassificaties, het streven naar pariteit in alle beslissingsinstanties en een minimumvertegenwoordiging van 1/3de in sociale overlegorganen. De collectieve arbeidsduurvermindering zal het onvrijwillig deeltijds werk en de hardnekkige stereotiepe rolpatronen aanpakken. Daarnaast is een uitbreiding van het geboorteverlof naar 20 dagen nodig en moet er meer, betaalbare en toegankelijke opvang- en zorginfrastructuur komen voor kinderen, oudere en zieke familieleden.

Sociale dumping moet aangepakt worden. Onze eisen:

- Beperk de detachering tot 6 maanden;
- Geen detachering in de interimsector;
- Voer een wettelijke beperking in op het aantal tussenpersonen in de keten van onderaanneming en leg de aansprakelijkheid voor het uitbetalen van lonen bij 'hogere' actoren in de keten;
- Pak postbusbedrijven aan door reële controle;
- Laat sociale bijdragen betalen in het land van tewerkstelling;
- Versterk de inspectiediensten grondig door o.m. het instellen van een Europese kruispuntbank voor sociale zekerheid.

9 Na de carrière: een waardig pensioen

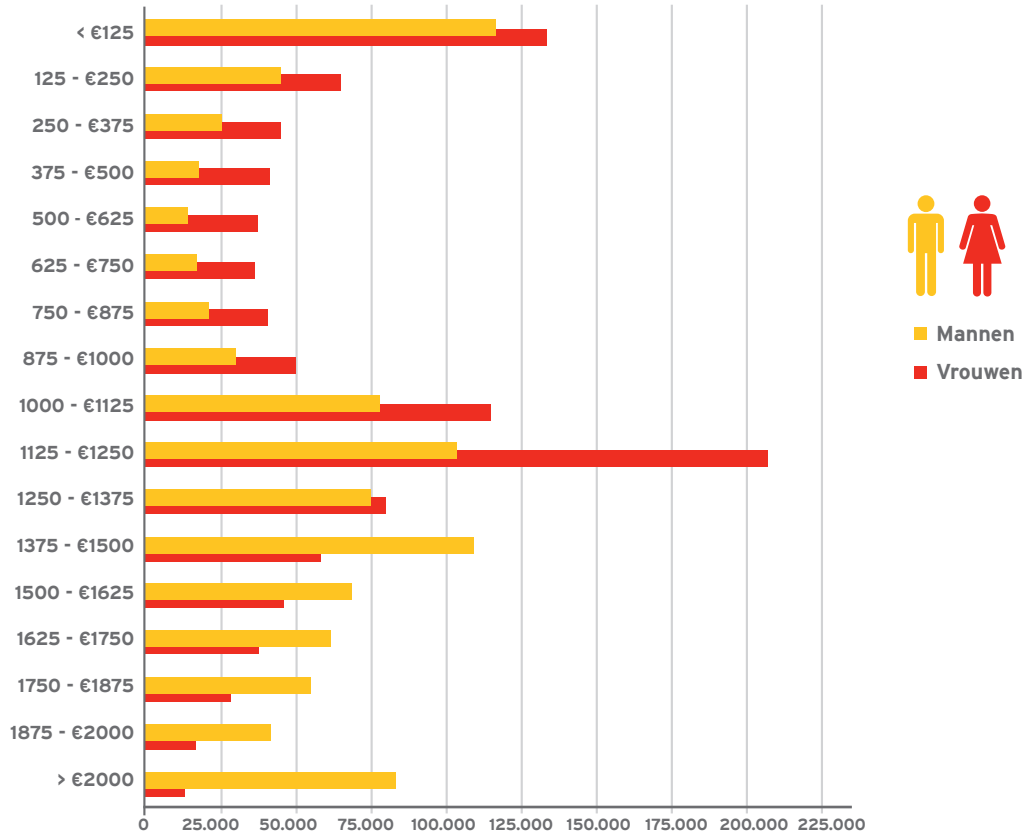
Leila's moeder is 52 jaar oud, maar voelt stilaan dat haar carrière begint te wegen. Ze vraagt zich af of haar pensioen voldoende zal zijn om alle kosten te dekken, meer bepaald de verzorging van haar man. Ze vreest dat ze beroep zal moeten doen op haar kinderen.

Ons sociaal systeem houdt in dat je je hele leven iets opzij zet voor je pensioen en de sociale zekerheid. Een basiskenmerk van dit systeem is dat er solidariteit is met zij die een periode niet actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt.

Merk op dat in ons pensioensysteem een grote ongelijkheid tussen vrouw en man bestaat. Het is een kwalijke afspiegeling van de ongelijke participatie op de arbeidsmarkt waar vrouwen mee geconfronteerd werden en worden. Het aandeel van de vrouwen in de lagere pensioenen is relatief veel hoger dan de mannen. En omgekeerd. Bijna de helft van de vrouwen moet het stellen met een pensioen dat lager is dan 1.000 euro.

***“Bijna de helft van de vrouwen is aangewezen
op een pensioen lager dan 1.000 euro”***

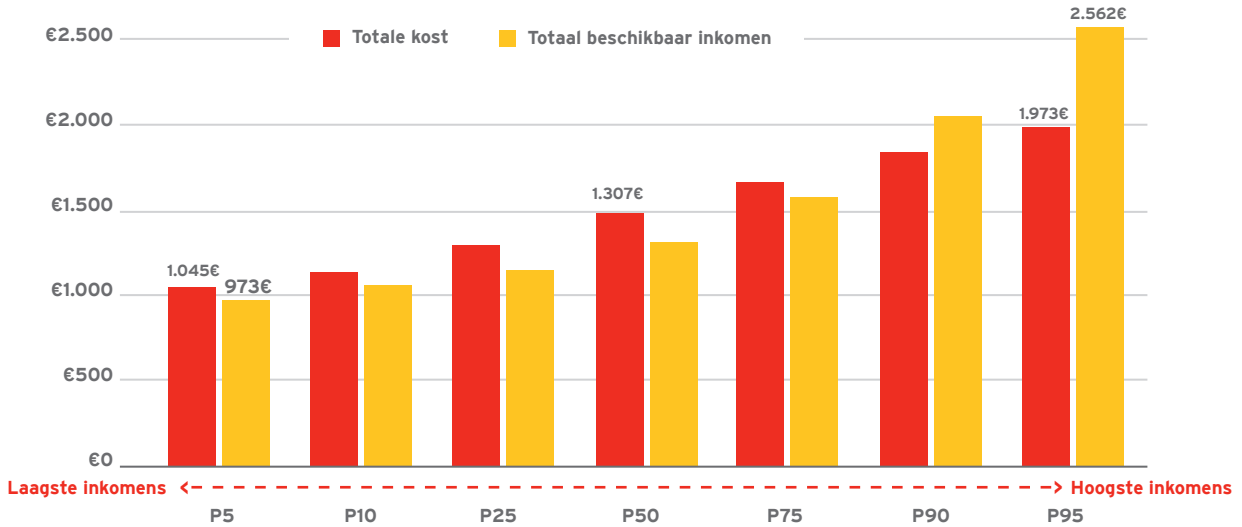
**AANTAL GEPENSIONEERDEN PER BRUTO MAANDBEDRAG EN GESLACHT
ALLE CATEGORIEËN SAMEN**



Bron: RVP, 2017

Een waardig pensioen laat een gepensioneerde minstens toe alle kosten te dekken. Dit blijkt echter alsmaar minder het geval te zijn. Als we het modaal beschikbaar inkomen vergelijken met de gemiddelde kostprijs van een rust- en verzorgingstehuis dan blijkt de meerderheid van de Belgen in die situatie niet meer in staat om de kosten te dekken. Het mediaaninkomen voor ouderen ligt maandelijks rond 1.307 euro, terwijl de gemiddelde kostprijs 1.487 euro bedraagt. Dat betekent maandelijks een tekort van 180 euro. Enkel wie zich bij de 10% 'rijksten' kan rekenen, heeft genoeg inkomsten om autonoom de kosten te dekken.

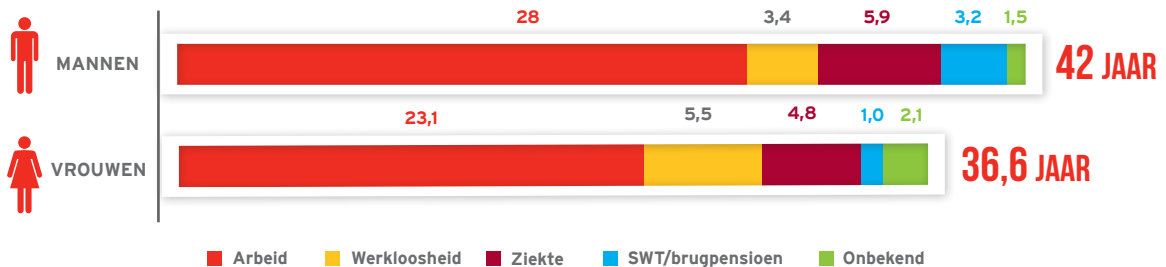
VERGELIJKING MAANDELIJKS KOST RUST- EN VERZORGINGSTEHUIS EN MAANDELIJKS INKOMEN VOOR OUDEREN IN BELGIË



Bron: EU-Silc en Solidaris, 2014

Het zal voor gepensioneerden in de toekomst nog moeilijker worden om de stijgende kosten te dekken. De regering viseert de gelijkgestelde periodes (periodes van onvrijwillige werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet die voor de berekening van je pensioen gelijkgesteld worden met gewerkte dagen). Van de gemiddelde loopbaan (42 jaar) bij een man is er 30% gelijkgesteld. Bij vrouwen, met gemiddeld een loopbaan van 36,6 jaar, is er 37% gelijkgesteld. Zonder die gelijkstellingen zou hun pensioen dus evenredig verminderen.

SAMENSTELLING VAN DE LOOPBAAN VAN WERKNEMERS (IN JAREN)



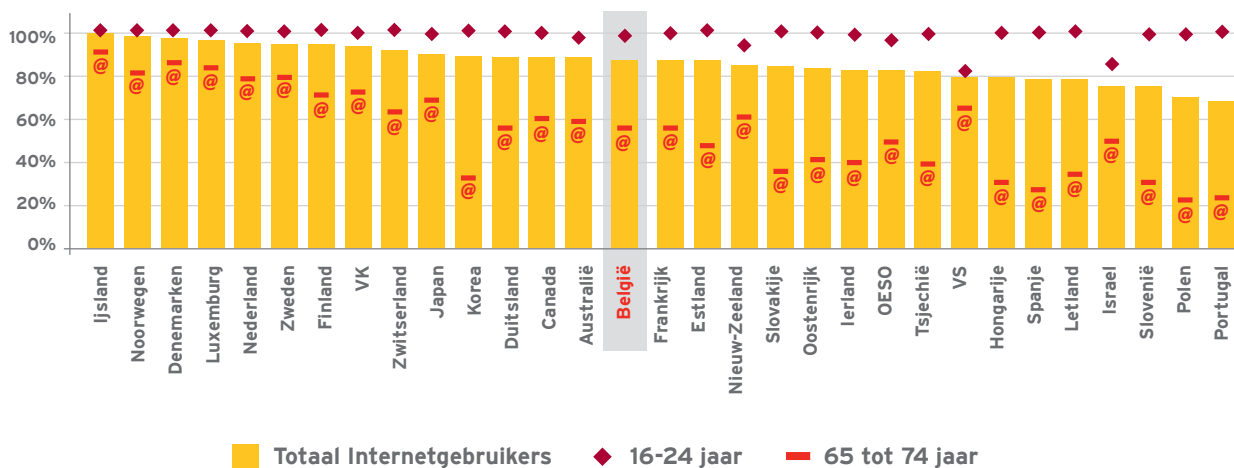
Bron: Stabel, FPB, eigen rekeningen, 2017

De regering-Michel besliste om voor een groot deel van die gelijkgestelde periodes, met name bepaalde periodes van werkloosheid en brugpensioen (werkloosheid met bedrijfstoeslag), minder mee te laten tellen in de pensioenberekening (niet meer aan het laatste loon maar aan een fictief minimumloon). Je wordt gestraft met een lager pensioen als je werkloos wordt of met brugpensioen gestuurd wordt. Het effect is niet min.

Nemen we de situatie van een 'gemiddelde' werknemer dus met een gemiddeld loon en gemiddelde loopbaanduur. Die werknemer, of die nu man of vrouw is, zal gemiddeld 5,6 jaren gelijkstelling hebben voor periodes van werkloosheid en brugpensioen. Die periodes tellen door de regeringsbeslissing minder mee. De gemiddelde mannelijke werknemer verliest daardoor 152 euro pensioen per maand. De gemiddelde vrouwelijke werknemer verliest 133 euro per maand. Dit bedrag is iets lager bij vrouwen omdat hun loon lager ligt.

Een ander aspect waar ouderen mee geconfronteerd worden is de verre gaande digitalisering van vele diensten. Al je nooit een computer gebruikt hebt, is het moeilijk wanneer er verwacht wordt dat je alle info over je rekeningen, pensioen of belastingen online consulteert of invult. Men lijkt te vergeten dat 13% van de bevolking geen toegang heeft tot internet (door gebrekkige kennis of het ontbreken van computer, smartphone ...). De meest kwetsbare groep hierbij zijn de ouderen. 40% onder de ouderen gebruikt geen internet. Bij de 80-plussers gebruikt 80% geen internet.

INTERNETGEBRUIKERS (PER LEEFTIJD IN % VAN DE BEVOLKING VOOR ELKE LEEFTIJDSCATEGORIE)



Bron: OESO, 2015

Op 67 jaar met pensioen is niet te doen. De wettelijke pensioenleeftijd moet omlaag. De eindloopbaan kan soepeler en meer respectvol voor elke werknemer en zeker voor diegenen met belastend werk. Er staan bovendien grote groepen werknemers te dringen voor een job.

Wij willen dat werknemers een wettelijk pensioen hebben waarmee ze een waardige levensstandaard in stand kunnen houden. We geven vandaag in verhouding tot de andere EU-landen weinig uit aan pensioenen. Het is hoog tijd om extra middelen in te zetten voor een beter pensioenstelsel. Een euro geïnvesteerd in de pensioenen komt bovendien bijna onmiddellijk terug in de lokale economie.

Onze concrete actiepunten:

- Wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar
- Vervroegd pensioen op 62 jaar na 40 jaar loopbaan
- Pensioen mogelijk op 60 jaar voor belastende carrières
- Registratie van criteria voor belastend werk die leiden tot een gepast eindloopbaanbeleid
- Volwaardige gelijkstelling voor periodes met sociale uitkeringen
- Wettelijk pensioen van 75 % van het gemiddelde loon
- Minimumpensioen gelijk aan minimumloon (1.500 euro)
- Volledige loopbaan na 40 jaar
- Recht op minimumpensioen na 30 jaar halftijdse tewerkstelling
- Bijkomende financiering voor vergrijzing
- Herinvoering van de pensioenbonus zodat wie langer werkt meer pensioen ontvangt



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © september 2017

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

D/2017/1262/10