

Vorming en opleiding

Het individueel opleidingsrecht blijft behouden. Er komt echter meer flexibiliteit en een gedeeltelijke centralisatie.

Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers blijft de vrijstelling van dit opleidingsrecht van kracht.

De nieuwe regering wil een einde maken aan de mogelijkheid om opgebouwde opleidingsrechten om te zetten in loon.

De Federal Learning Account (FLA), het digitale platform dat door de vorige regering werd opgezet om opleidingsdagen bij te houden, zou afgeschaft worden. Dit om verdere administratieve lasten voor werkgevers te voorkomen.

Mobiliteit

Het bestaande mobiliteitsbudget wordt hervormd tot een systeem dat voor iedereen toegankelijk is. Dit budget wordt door de werkgever ter beschikking gesteld en kan worden besteed aan een bedrijfswagen of andere vervoersopties, op basis van hun werkelijke waarde. Om het systeem te vereenvoudigen, worden de huidige regelingen voor woon-werkverkeer en privéverplaatsingen van de werknemer geïntegreerd.

Werkgevers zullen het mobiliteitsbudget systematisch aanbieden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen. Er wordt een gunstige (para)fiscale regeling uitgewerkt om het gebruik van dit budget te stimuleren.

Omdat een elektrische bedrijfswagen niet voor iedereen haalbaar is, voorziet de regering een ruimere overgangperiode voor hybride wagens.

Daarnaast wil de regering de fiscale aftrekbaarheid van carpooling uitbreiden, zodat alle werknemers ervan kunnen profiteren, en niet enkel degenen wiens werkgever carpooling officieel organiseert en financieel ondersteunt.

Tot slot zal de vrijstelling voor woon-werkverkeer per auto eenmalig niet worden geïndexeerd.

Modernisering van het arbeidsrecht

Het arbeidsrecht wordt gemoderniseerd, waardoor werkgevers en werknemers meer vrijheid krijgen om in onderling overleg de arbeidsuren te bepalen.

Dat zal men onder andere doen door bestaande regels af te schaffen >

- Het opnemen van alle werkroosters in het arbeidsreglement.
- De minimale arbeidsduur van een deeltijdse werknemer (momenteel minstens 1/3 van een voltijdse job).
- Het verbod op nachtarbeid.
- De wettelijk verplichte sluitingsdag (het is nog onduidelijk of dit ook het verbod op zondagsarbeid opheft).

En door bestaande regels te hervormen zoals >

- Er komen tot 360 vrijwillige overuren (*relance-overuren*), waarvan 240 netto (zonder sociale en fiscale bijdragen). In de horeca gaat het om 450 uren, waarvan 360 zonder verplicht overloon.
- Vrijwillige overuren zijn mogelijk voor voltijdse werknemers en voor deeltijdse werknemers met minstens drie jaar anciënniteit, op voorwaarde dat er sprake is van een tijdelijke werktoename.
- Andere overuren kunnen tot 180 uren fiscaalvriendelijk worden gepresteerd.
- Nachtarbeid in de distributie- en aanverwante sectoren pas vanaf middernacht (in plaats van 20 uur) erkend. Daarnaast worden de procedures voor nachtarbeid vereenvoudigd.

Andere aanpassingen zijn onder andere

- De feestdagenwetgeving kan worden aangepast op vraag van de gewesten, zodat regionale feestdagen (zoals 11 juli in het Vlaams Gewest) kunnen worden toegevoegd aan de lijst van wettelijke feestdagen.
- Er komt een flexibele en/of tijdelijke overgang van personeel naar een andere werkgever.
- De sociale partners krijgen de opdracht om voorstellen uit te werken om het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden te voltooien.
- De startbaanverplichting wordt afgeschaft.
- Daarnaast wordt de mogelijkheid van 'accordeonroosters' ingevoerd. Dit betekent dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een jaar gespreid kan worden (annualisering), mits akkoord tussen werkgever en werknemer. Werknemers kunnen hierbij kiezen tussen inhaalrust of uitbetaling. Waar mogelijk wordt een arbeidstijdregistratie ingevoerd.

Work-life balans en langere loopbanen

Op dit moment bestaan er verschillende verlofstelsels die helpen werknemers om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen. Het regeerakkoord wil hier verder op inspelen.

Dit door de huidige verlofstelsel te herbekijken.

- De diverse verloven worden geharmoniseerd, waardoor de verlofsystemen voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren beter op elkaar worden afgestemd.
- Er wordt gewerkt aan een familiekrediet, waarmee elk kind een rugzakje aan verlofrechten krijgt. Deze rechten kunnen niet alleen door ouders, maar bijvoorbeeld ook door grootouders worden opgenomen.
- Pleegouders zullen voortaan ook aanspraak kunnen maken op ouderschapsverlof.
- Er wordt onderzocht hoe meer flexibiliteit voor werknemers mogelijk is, bijvoorbeeld in de organisatie van de werkdag in functie van het schoolleven.

En door de huidige einde loopbaanstelsels te herbekijken.

- Landingsbanen blijven mogelijk, op voorwaarde dat men een loopbaan van minstens 30 jaar heeft.
- Deze voorwaarde wordt geleidelijk verhoogd naar 35 loopbaan jaren tegen 2030.
- De periode van een landingsbaan telt voor de pensioenberekening slechts mee op basis van een beperkt fictief loon.
- Vervroegde uitstapregelingen worden verder ontmoedigd.
- Stopzetting van SWT (brugpensioen), vanaf 31 januari 2025 kunnen werknemers niet meer instappen in SWT (*brugpensioen*). Uitgezonderd SWT om medische redenen en SWT bij herstructureringen of collectief ontslag, mits de werkgever vóór 31 januari 2025 een intentieverklaring heeft ondertekend.
- De mogelijkheid van een deeltijds pensioen wordt onderzocht.

Verlaging van de loonkosten voor werkgevers

De regering wil de concurrentiepositie van Belgische ondernemingen versterken door de loonkosten onder controle te houden.

Een eerste groot punt hier is het hervormen van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen.

- De doelgroepvermindering voor de eerste werknemer blijft onbeperkt in de tijd, met een bijdragevermindering van 2.000 euro per kwartaal.
- Voor de tweede tot en met de vijfde werknemer wordt een bijdragevermindering van 1.000 euro per kwartaal voorzien, maar enkel gedurende de eerste drie jaar.

Anderzijds wil de regering de loondruk verlagen door een plafonnering van de sociale werkgeversbijdragen voor lage- en middenlonen.

Fiscaal gezien wil de regering stabiliteit en rechtszekerheid bieden voor de vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Twee specifieke maatregelen worden aangepast:

- Vrijstelling voor ploegenarbeid: de huidige tijdelijke regeling wordt vervangen door een definitieve maatregel.
- Vrijstelling voor wetenschappelijk onderzoek: er komen verduidelijkingen over het toepassingsgebied, specifiek voor universiteiten, hogescholen, universitaire ziekenhuizen en fondsen voor wetenschappelijk onderzoek.

Loonvoordelen en flexibel verlonen

De regering wil het nettoloon van werkenden verhogen. Stappen die hiervoor ondernomen worden zijn:

- Een stijging van de minimumlonen
- Een verlaging van de Bijzondere Bijdrage voor de Sociale Zekerheid
- De versterking van de sociale werkbonus
- Een verhoging van de belastingvrije som
- Kosten eigen aan de werkgever wettelijk omkaderen
- Duidelijke reglementering rond flexibel verlonen waarbij de brutoloonruil beperkt zou worden tot maximaal 20% van het jaarlijkse brutoloon. Aanvullende bonussen mogelijk blijven boven op het loon en de invoering administratief vereenvoudigd zou worden. Collectieve bonussystemen (cao 90, winstpremie, ...) worden vereenvoudigd en beter op elkaar afgestemd.

Verder voorzien ze wijzigingen in het chequesysteem:

- De sociale partners worden gevraagd de maximale waarde van maaltijdcheques (nu 8 euro) gefaseerd te verhogen tot 12 euro.
- De aftrekbaarheid van de werkgeverskost wordt verhoogd.
- De bestedingsmogelijkheden van maaltijdcheques worden uitgebreid.
- Andere cheques, zoals ecocheques en sport- en cultuurcheques, worden geleidelijk afgebouwd in overleg met de sociale partners.

Andere punten die opgenomen zijn, zijn o.a.

- Het fiscaal gunstige regime voor auteursrechten wordt opnieuw uitgebreid naar digitale beroepen, zoals de IT-sector.
- Een fiscale hervorming moet het aantrekkelijker maken om werknemers in geld te belonen in plaats van via voordelen in natura.
- Tegen 31 december 2026 wordt een advies gevraagd aan de sociale partners, zowel over het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index, als over de loonnormwet.
- Men wil zwaar inzetten op preventie en re-integratie van langdurig zieke werknemers. En de procedure van progressieve werkhervatting moet eenvoudiger.
- Men gaat ook het systeem van gewaarborgd loon herbekijken en wil o.a. de periode van herval uitbreiden naar 8 weken i.p.v. 14 kalenderdagen. En het gewaarborgd loon bij progressieve werkhervatting terug brengen naar het oude systeem van geen recht maar volledig terugvallen op de ziekte-uitkering.
- Wie langer dan 3 maand tijdelijk werkloos is, wordt verplicht ingeschreven als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling die een aangepast aanbod voorziet.
- De regering zal nagaan of het mogelijk is om een "teleTREINwerk" regeling uit te werken die rekening houdt met de uren die gewerkt worden tijdens het afleggen van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer.
- Studentenarbeid aan solidariteitsbijdrage zou uitgebreid worden naar 650u/kalenderjaar. Ook gaan de inkomensgrenzen uitgebreid worden voor fiscaal ten laste te blijven en/of belastingsplichtig te zijn.

- Het vrijgesteld inkomen van flexijobs zou opgetrokken worden van 12.000,00 euro naar 18.000,00 euro/jaar. Het flexiloon zou geplaffoneerd worden naar 21 euro/uur (tenzij de sector anders voorziet).
En flexijobs zouden mogelijk moeten worden in alle sectoren waarbij de sector zelf voor een opt-out kan kiezen.
- Gepensioneerde moeten kunnen bijverdienen aan een vast bevrijdend belastingtarief van 33%. Dit op voorwaarde dat ze 45 jaar loopbaan hadden en/of de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben.
- Misbruik van opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector zal worden aangepakt in overleg met de sociale partners.
- Vervroegd pensioen gaat herbekeken worden waarbij elk loopbaanjaar uit minstens 234 gewerkte dagen moet bestaan bij een vervroegd pensioen op 60 jaar (42 loopbaanjaren) of 156 gewerkte dagen bij de andere vervroegd pensioenstelsels.
- Daarnaast wordt er werk gemaakt van een volwaardig bonus-malussysteem. Wie langer werkt wordt financieel beloond, wie vroeger met pensioen gaat wordt bestraft.
- Uiterlijk op 31/12/2025, en na overleg met de sociale partners, wil de regering de proefperiode opnieuw invoeren. Gedurende de eerste 6 maanden van het contract kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van één week loon.
- Ontslagvergoedingen voor nieuwe werknemers zouden beperkt moeten worden tot 52 weken.
- Beschermingsvergoedingen moeten herbekeken worden en beperkt.
- Werknemers met > 10 jaar anciënniteit bij een bedrijf hebben recht op werkloosheidsuitkeringen bij een eigen ontslag. Voor max. 6 maanden, eventueel verlengbaar met 6 maanden als ze een opleiding tot knelpuntberoep starten in het eerste kwartaal van de uitkeringen en succesvol afronden.
- De regering zal een inventaris opmaken van alle documenten waarvoor een bewaarplicht geldt en zal, voor de minst belangrijke documenten, de bewaarplicht afbouwen.
- Er komt een interfederaal actieplan tegen racisme, discriminatie, xenofobie, antisemitisme, islamofobie en onverdraagzaamheid.