

ARIZONA: regeerakkoord

1 Algemene beoordeling

De ARIZONA-partijen kwamen op vrijdag 31 januari tot een akkoord. Dit akkoord werd ondertussen goedgekeurd door hun instanties.

We kunnen vaststellen dat de ondoordachte besparingsdrijf de lijnen van het akkoord heeft bepaald. Het akkoord toont geen visie maar net minachting voor werknemers, voor wie op een uitkering is aangewezen, ambtenaren, nieuwkomers en vluchtelingen, zieken, werkzoekenden, vrouwen ...

Een aantal ingrepen van sociale achteruitgang zijn vermeden door onze acties. Deze gaven Vooruit ruimte om aanpassingen te bekomen. Het gaat voornamelijk om de ingrepen in de index, toegang tot het minimumpensioen en het vervroegd pensioen onderwijs en actieve diensten).

Tegelijkertijd moeten we vaststellen dat werknemers en uitkeringsgerechtigden er zwaar op achteruitgaan. De besparingsdrijf zal duidelijk zwaar wegen op de schouders van de middenklasse en werkenden, veel minder op 'de sterkste schouders'.

Ongebreidelde flexibiliteit, géén welvaartsenveloppe, geen aanpassing van de loonnormwet, beperking van de werkloosheid in de tijd, beperking van de inschakelingsuitkering, beperking van het recht op landingsbanen, afschaffing van SWT (brugpensioenen), beperkingen op vervroegd pensioen, invoering van een pensioenmalus, ontmanteling van ambtenarenpensioenen, aanvallen op vrouwen en zieken, onmenselijk migratiebeleid... Op die manier wordt de lijst van wie door Arizona gevisieerd wordt, wel lang.

Bovendien grijpt het akkoord in op vele materies van sociaal overleg wat de opstart van de interprofessionele onderhandelingen zwaar bemoeilijkt.

Het ABVV evalueert het ARIZONA-akkoord dus als **negatief** omdat:

1. Het geld vooral gehaald wordt bij de werknemers (arbeidsmarkt en pensioenen) en maar deels bij de grote vermogens. Er komt geen vermogenskadaster maar wel een centraal register voor sociale bijstand.
2. Er geen hervorming is van de loonnormwet en er dus geen vrije loonsonderhandelingen kunnen gevoerd worden.
3. Vanaf 2027 komt de discussie rond de index terug op de regeringstafel.
4. De welvaartsenveloppe wordt geschrapt.
5. De hervorming van de arbeidsmarkt enkel een flexibilisering is op maat van de bedrijven. (nachtarbeid, wettelijke sluitingsdag, veralgemening flexijobs, goedkopere overuren, annualisering arbeidstijd, studentenarbeid)
6. De sociale bescherming brutaal wordt afgebroken, vooral bij de zwaksten
 - o Werkzoekenden worden uitgesloten van de werkloosheid.
 - o Zieken worden opgejaagd.
 - o Nieuwkomers worden aan de kant geschoven.
7. Langer werken door verstrenging vervroegd pensioen. Lager pensioenbedrag voor velen.
8. Er grote budgetten voorzien worden voor het ondersteunen van de bedrijven.
9. De statutaire benoeming wordt afgeschaft net als hun waardige pensioen.

2 Begroting

De begrotingstabel is momenteel niet ons bezit. Zodra die beschikbaar is informeren we hierover apart in een nota die ook de fiscaliteit verder belicht.

3 Koopkracht werkenden

De koopkracht van werkenden zal toenemen via een onduidelijk traject. Ook het minimumloon wordt opgetrokken. Dat zijn goede maatregelen, maar de verhoging van de belastingvrije som voor iedereen is een dure maatregel die ook hoge lonen ten goede komt. Het gevaar van de aantasting van de index blijft om de hoek schuilen door de adviesvraag aan de sociale partners en de verwijzing naar de beslissingsvrijheid van de regering bij het uitblijven van een akkoord.

- Stijging nettoloon vanaf 2026 door aanpassing belastingvrije som, de bijzondere bijdrage sociale zekerheid en de sociale werkbonus.
- Minimumloon: 35 euro bruto op 1 april 2026, zonder verhoging van de loonkost voor de werkgever. In 2028 wordt eenzelfde bijkomende stap gezet.
- Adviesvraag aan sociale partners (31/12/2026) tot hervorming loonnormwet en index.

4 Werkloosheid

De maatregelen in de werkloosheid zijn keihard en respectloos. Werknemers die hun job verliezen, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en die begeleid worden door regionale diensten worden toch uitgesloten van de sociale zekerheid.

Oudere werklozen worden ook niet gespaard. Zij moeten een loopbaan van 30 jaar halftijds werk aantonen, anders vliegen ze er ook uit. Dit is duidelijk een inbreuk op het stand-still beginsel voorzien in de grondwet.

Bovendien verklaarde BDW reeds publiekelijk dat deze maatregel vooral Wallonië pijn zal doen en dus een verdoken regionalisering is.

a. Tijdslimiet: maximaal 2 jaar, behalve (cumulatieve voorwaarden) :

- Voor werknemers ouder dan 55 en
- die een beroepsverleden hebben van 30 jaar met ten minste 156 werkdagen/jaar (in 2025). De 30 jaar wordt opgetrokken naar 35 jaar in 2030

!Er is dus geen uitzondering meer voorzien voor werknemers die vandaag al ouder zijn dan 55 en niet aan de loopbaanvoorwaarde voldoen.

In 2023 waren 141.238 van de werklozen meer dan 2 jaar werkloos (op een totaal van 284.787). Als we er de 55-plussers met 30 jaar – minstens halftijdse – anciënniteit uit pikken, gaat dit om 1.841 werklozen, oftewel 1,3 % van alle werklozen die langer dan 2 jaar werkloos zijn.

b. Versterkte degressiviteit: hogere uitkeringen (hoeveel?) tijdens de 1e periode (12 maanden?) door verhoging van het vervangingspercentage en/of het inkomensplafond, behalve:

- Voor werknemers die momenteel 25 jaar beroepsverleden hebben;
- 30 jaar in 2025;
- 35 jaar in 2030.

Door de afschaffing van de belastingvermindering voor werkloosheid zal de verhoogde degressiviteit mogelijks volledig afgeroomd worden.

c. Inschakelingsuitkeringen

- Wachtijd: 156 dagen na het behalen van een diploma, het behouden van 2 positieve beoordelingen door de SRE en het aanvragen voor het bereiken van de leeftijd van 25 jaar (dus maximaal 24 ½ in de toekomst).
- Duur van de uitkeringen: maximaal een jaar, met schorsing afhankelijk van het aantal gewerkte dagen.

5 Eindeloopbaan

Afbraak van het menselijk eindeloopbaanbeleid: wie tegenslag had kan niet meer uittreden, ook morgen niet.

Wie van plan was dit jaar in SWT te stappen of in een landingsbaan, heeft veel kans dat dit niet zal kunnen. Het is wachten op de publicatie van de teksten in het Staatsblad maar het regeerakkoord sluit de poorten bijzonder snel (dag van het regeerakkoord o.a.).

Naast de landingsbanen wordt ook de toegang tot het vervroegd pensioen strenger: 6/10 werknemers zal hierdoor minstens één jaar langer moeten werken.

Oudere werknemers en hun realiteit wordt volledig miskend.

- Onmiddellijke verstrenging van de landingsbanen (1/2de of 4/5de): vanaf dit jaar loopbaan van 30 jaar met 156 gewerkte dagen per jaar. Vanaf 2030 wordt dat 35 jaar.
- SWT en alle andere (private en publieke) stelsels die mensen aanmoedigen om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten: stopzetting vanaf de dag van het regeerakkoord, met uitzondering van:
 - het medisch SWT;
 - ondernemingen die een intentieverklaring tot herstructurering of collectief ontslag hebben ondertekend voor datum regeerakkoord.
- Monitoring van het medisch SWT en verstrenging indien forse toename.
- Invoering van een malus met een strengere voorwaarde dan die voor het vervroegd pensioen (7020 effectief gewerkte dagen).

6 Arbeidsmarkt

Het hoofdstuk arbeidsmarkt lijkt een weergave te zijn van het verkiezingsprogramma van MR of NVA. Het omvat enkel nog meer flexibiliteit die werknemers naar de ziekteverzekering dreigen te duwen. Terwijl het de core-business is van de sociale partners wordt er zonder schroom ingegrepen in bestaande sociale akkoorden met maatregelen ten voordele van bedrijven waar niets tegenover staat dat werknemers ten goede komt.

Vergeten we hier zeker ook niet de afschaffing van het statuut van de vastbenoemde ambtenaar.

6.1 Flexi-jobs

- Het maximale jaarlijkse inkomen van 12.000 euro wordt opgetrokken naar 18.000 euro.
- Maximale uurloon van 17 euro wordt opgetrokken naar 21 euro (geïndexeerde bedragen).
- Het verbod op tewerkstelling bij verbonden ondernemingen wordt voor voltijdse werknemers geschrapt;
- Uitbreiding naar alle sectoren, met inachtneming van de specifieke regels voor de toegang tot beroepen in bepaalde sectoren zoals onderwijs, kinderopvang, sport en cultuur.
- Opt-out en regulering mogelijk op sectoraal niveau

6.2 Flexibiliteit

- Verbod zondagsarbeid en arbeid op feestdagen blijft behouden;
- Verbod op nachtarbeid wordt wel afgeschaft, net als verplichte sluitingsdag en versoepeling regeling openingsuren (nog verschillen tussen versie NL-FR);
- Nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren voortaan vanaf middernacht (24 uur in plaats van 20 uur (zonder koopkrachtverlies voor werknemers die nu al werken (behoud van de premies in de sectorale en bedrijfscao's) en vereenvoudigen procedures;
- Behoud verbod op arbeidsprestaties van minder dan 3 uur en oproepcontracten;
- Afschaffing verplichte minimale wekelijkse duurtijd deeltijdse contracten (minstens 1/3de van een voltijds uurrooster);

6.3 Werktijden

- De werktijden kunnen conform de EU-regels in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd;
- Afschaffing van de verplichting om de werktijden te publiceren in het arbeidsreglement 'indien grenzen flexibiliteit duidelijk genoeg omschreven';
- Nieuw kader annualisering arbeidstijd voor zowel voltijdse als deeltijdse contracten:
 - o Wettelijk kader na overleg met de sociale gesprekspartners tegen 30/6/2025;
 - o Op basis van akkoord werknemer en werkgever;
 - o Zonder verlies van koopkracht;
 - o Keuze tussen rust en betaling;
 - o Arbeidstijdregistratie waar mogelijk.

6.4 Overuren

- Algemeen stelsel van 180 overuren (fiscale steun voor ondernemingen en werknemers);
- Voor onvrijwillige overuren: geen wijzigingen;
- Voor vrijwillige overuren:
 - o 360 uur zonder motief of rust voor alle sectoren, waarvan 240 uur zonder overloon of waar bruto = netto middels onderling akkoord tussen de partijen;
 - o 450 uur in de horeca, waarvan 360 uur zonder verplicht overloon en regeling wordt 'vereenvoudigd en flexibeler';
 - o Enkel voor werknemers die voltijds werken en deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken op voorwaarde tijdelijke toename werk;

6.5 Arbeidsrecht

- Niettegenstaande aan sociale partners wordt gevraagd verdere voorstellen uit te werken ter voltooiing van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden, schuift de regering zelf reeds 2 voorstellen naar voor (die destijds deel uitmaakten van deal tussen sociale partners):
 - o Herinvoering proefperiode voor 31/12/2025 (opzeggingstermijn van 1 week tijdens eerste 6 maanden), 'na overleg met de sociale partners';
 - o Beperken opzeggingstermijnen bij ontslag door werkgever tot maximum 52 weken voor nieuwe aanwervingen;
- Activering opzeggingsvergoeding;
- Beperking cumulatie beschermingsvergoedingen bij ontslag door de werkgever;
- Uitbreiding mogelijkheden terbeschikkingstelling werknemers;

6.6 Jobstudenten

- Studentenarbeid 650 (!) uren en leeftijd naar 15 jaar (!);
- Fiscale vrijstelling voor inkomsten uit studentenarbeid wordt verdubbeld;

6.7 Opleiding

- Schrappen FLA en nadien onderzoek naar een administratief minder belastend systeem;
- Individueel opleidingsrecht wordt meer flexibel ingevuld en gedeeltelijk gecollectiviseerd.
- Behoud van het individueel opleidingsrecht, met uitzondering van flexi-jobs, seizoensarbeiders en studenten.
- De informele opleiding in kmo's wordt in aanmerking genomen.
- Opgebouwde opleidingsrechten kunnen nooit aanleiding geven tot uitbetaling in loon;

6.8 Uitzendarbeid

- Na evaluatie van de huidige maatregelen, nagaan of bijkomende maatregelen moeten worden genomen ter bestrijding van opeenvolgende dagcontracten.
- Vraag aan sociale partners om uitzendarbeid van onbepaalde duur in de praktijk te brengen.

- In overleg met sociale partners uitwerken van een raamwerk voor het gebruik van niet-aanwervingsclausules ('levensvatbaarheid' en 'eerlijke vergoeding' uitzendkantoren worden behouden, 'manifest misbruik' wordt aangepakt).

7 Pensioenen

Wat er met de pensioenen te gebeuren staat is een ware ravage met maatregelen waarvan velen de impact nog niet goed kunnen inschatten.

Het is geen slogan: het wordt langer werken voor minder pensioen. 4 op de 10 werknemers zullen minstens 1 jaar langer moeten werken door de verstrenging van het vervroegd pensioen. Als je toch nog vroeger kan stoppen dan de wettelijke leeftijd (66 jaar nu en 67 in 2030) dan wordt je pensioen nog verminderd met de malus wanneer je niet genoeg effectieve dagen kan aantonen.

Vrouwen worden geïsoleerd doordat gelijkgestelde periodes buiten zorgverloven en ziekte beperkt worden tot 20 % van de loopbaan. Tijdelijke werkloosheid telt (zowat) nergens mee voor effectief werk. Het overlevingspensioen (voor de vroegst mogelijke pensioendatum) wordt ook afgeschaft.

De ambtenaren verliezen quasi alles wat voor hen voordelig was. De ambtenarenpensioenen worden op termijn berekend als 75% van de gemiddelde baremieke wedde van de hele statutaire loopbaan en dalen daardoor met ongeveer 20%. Een werknemerspensioen wordt berekend als 60% van het gemiddeld loon doorheen de loopbaan. Doordat bij de werknemers ook vakantiegeld en eindejaarsgeld meetelt voor pensioenberekening (en niet voor ambtenaren), komt de operatie neer op een substantiële neerwaartse harmonisatie.

Kanttekening: de sociale gesprekspartners krijgen een enveloppe (€450 (?) miljoen tegen 2029) om te voorzien in overgangsmaatregelen 'voor wie dicht bij het pensioen staat'

Langer werken via verstrenging vervroegd pensioen

- Een **loopbaanjaar** zou vanaf 2027 meetellen voor het vervroegd pensioen **vanaf 6 gewerkte (of gelijkgestelde) maanden** (i.p.v. 4 maanden nu). Door die aanpassing zou naar schatting 4 op 10 werknemers minstens een jaar langer moeten werken. Wie 60 jaar is (2025) moet maximaal 1 jaar langer werken, wie 59 jaar is moet maximaal 2 jaar langer werken.
- De verhogingscoëfficiënt (1,05) van sommige statutaire ambtenaren verdwijnt. Ze zullen daardoor ongeveer 2 jaar langer moeten werken vooraleer ze op vervroegd pensioen kunnen. Onderwijs en 'actieve diensten' ('zoals vandaag gedefinieerd', o.a. postbodes, douaniers & loodsen) behouden een verhogingscoëfficiënt van 1,025.
- Verhoging van de specifieke pensioenleeftijden voor het leger & NMBS-personeel.
- Wie toch nog voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen riskeert vanaf 2026 een **pensioenmalus** (= financiële sanctie) indien je pensioneert met minder dan 35 jaar effectieve tewerkstelling (telkens 156 effectief gewerkte dagen per jaar) én 7020 effectief gewerkte dagen. Vanaf 2030 bedraagt die 4% per jaar, vanaf 2040 5% per jaar. Ongeveer 3 op 10 vervroegd gepensioneerden geraakt nu niet aan 35 effectief gewerkte jaren.

*Kanttekening: Voor het **vervroegd pensioen** komt er een **nieuwe toegangspoort vanaf 60 jaar na 42 'effectieve' loopbaanjaren (met elk jaar 234 effectief gewerkte dagen)**. Door de strenge randvoorwaarden zou naar schatting amper 3% van de mannen en 1% van de vrouwen van de mogelijkheid gebruik maken.*

Minder pensioen voor wie 'pech' heeft doorheen de loopbaan (afbouw gelijkgestelde periodes)

- **Invoering van voorwaarden qua 'effectieve tewerkstelling'** voor pensioenmalus- en bonus. Nieuwe toegangspoort vervroegd pensioen (60/42 effectieve jaren) wordt gekoppeld aan voorwaarde effectieve tewerkstelling (zonder gelijkstellingen!). Het regeerakkoord zinspeelt ook op strengere voorwaarden voor gewaarborgd minimumpensioen.
- Tegen 2031 komt er een 'cap' van maximaal 20% gelijkgestelde periodes voor de pensioenopbouw (40% vanaf 2031, de grens daalt vervolgens met 5% per jaar).
- Gelijkstelling werkloosheid en eindeloopbaan voortaan aan 'beperkt fictief loon' (= minimumjaarrecht).

Hakbijl in welvaarts koppeling pensioenen

- 0% toekenning welvaartsenveloppe voor de hele legislatuur, ook voor de tak pensioenen. Naar de toekomst toe wordt de welvaartsenveloppe grondig herzien.
- Afschaffing van de perequatie (= welvaarts koppeling ambtenarenpensioen).
- 'Geplafondeerde' indexering voor ambtenarenpensioenen boven bovengrens werknemers (nog niet 100% duidelijk vanaf welk bedrag).

Hakbijl in ambtenarenpensioenen

- Ambtenarenpensioenen naar de toekomst berekend op de volledige statutaire loopbaan. De besparing wordt geleidelijk doorgevoerd en komt tegen 2062 op kruissnelheid. De statutaire pensioenen zal naar schatting met 20% dalen.
- De 'preferentiële tantièmes' of loopbaanbreuken verdwijnen, waardoor o.a. de 'actieve diensten' en leerkrachten bijkomend pensioenverlies (kunnen) leiden.
- Vanaf 2026 geen nieuwe instroom meer in de 'Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren' (TAVA) (het vroegere ziektepensioen).
- Onderhandelingen met de sociale gesprekspartners over de uitdoving van het NAVAP-stelsel voor de politie

8 Ziekte- en gezondheid

Zieke werknemers zullen zeer snel opgeroepen worden voor re-integratietrajecten. Er komt een nieuw begrip van arbeidspotentieel dat vele gevolgen zal hebben. Zo zal de zieke werknemer met potentieel maar zonder arbeidscontract zich moeten inschrijven als werkzoekende. De sancties worden ook opnieuw verstrengd. De visie op zieke werknemers is duidelijk: sancties, minder pensioen voor periodes van ziekte en dit terwijl het aantal zieken alleen maar zal toenemen door het verstrengen van de eindeloopbaanmaatregelen en de toegenomen werkdruk. De jacht op de zieken lijkt geopend.

- Werkgevers kunnen een re-integratietraject opstarten vanaf de eerste dag ziekte mits toestemming van de werknemer.
- Ontslag wegens medische overmacht na 6 maanden in plaats van 9.
- Bij hervat slechts na 8 weken werkhervatting recht op gewaarborgd loon.
- Voor progressief tewerkgestelde werknemers geen gewaarborgd loon meer verschuldigd bij hervat gedurende de progressieve tewerkstelling.
- Zwaardere sancties voor werkgevers, werknemers en mutualiteiten.
- Ondersteuning werkgevers bij re-integratietrajecten die na 8 weken opgestart moeten worden.
- Invoering van een fit-note.
- Beperking van 3 dagen tot 2 dagen afwezigheid wegens ziekte zonder medisch getuigschrift.

- In geval van arbeidspotentieel, moet een zieke werknemer die niet langer gebonden is door een arbeidsovereenkomst zich verplicht inschrijven als werkzoekende bij de VDAB-FOREM-ACTIRIS.
- Responsabilisering behandelend artsen en ziekenfondsen.

9 Armoede

De armoede zal sterk toenemen door het schrappen van de welvaartsenveloppe, door de uitsluiting in de werkloosheid, door het verhogen van de belastingen van de uitkeringsgerechtigden, door de bijkomende voorwaarden voor het leefloon, door de invoering van een uitkeringsnorm. Er wordt een centraal register voor de steun aan armen ingevoerd terwijl een vermogenskadaster dode letter blijft.

- Hoogte van sociale bijstand afhankelijk van behoeftigheid begunstigde en niet enkel op basis van het statuut;
- Om maximale afstand te waarborgen t.a.v. opstap of terugkeer naar werk;
- Plafonneren sociale bijstand en voordelen;
- Beperken sociale voordelen per gezin;
- Sociale voordelen verminderen naargelang inkomen stijgt (degressiviteit);
- Invoeren cumulaflafond;
- Invoeren centraal register sociale voordelen (met vrijstelling voordelen ziekteverzekering);
- Een deel van het leefloon kan uitbetaald worden in een alternatieve vorm (bv. voedselcheques) indien aanwijzingen dat leefloon niet wordt gebruikt voor basisbehoeften;
- Het leefloon kan door het OCMW ingezet worden om bepaalde kosten rechtstreeks te betalen (in geval van schuldenlast of uitgaven in belang van het kind);
- GPMI verplicht voor alle begunstigden van een leefloon tenzij werken niet mogelijk is om billijkheids- of gezondheidsredenen;
- Uniforme toekenningsregels voor toekenning aanvullende financiële steun;
- Evaluatie REMI-tool wordt voorzien (criteria, referentiebedragen en toepassing ervan);
- Flexibele toekenningstermijnen;
- Rechtstreekse inzage voor OCMW's in alle nodige informatie, bankrekeningen en eigendommen desnoods middels opsporingen i.s.m. publieke en private partners;
- Versterking sanctiëring, schorsing en intrekken van leefloon;
- Responsabilisering OCMW's (bonus-malussysteem);

10 Fiscaliteit

- Geen echte belastinghervorming. Alleen een verhoging van de belastingvrije som en de vermindering van de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage zijn gepland. De vermindering van de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage zal een aanzienlijk en ongecompenseerd tekort aan inkomsten voor de sociale zekerheid creëren.
- Verhoging van de belastingvrije som komt iedereen ten goede, ook de hoge inkomens, terwijl de uitkeringsgerechtigden worden uitgesloten.
- Er wordt afgenomen van de werkenden maar ook van de lopende pensioenen via de halvering van het huwelijksquotiënt voor niet-gepensioneerden vanaf 2029. Dat is een belastingvermindering voor gehuwden met een groot verschil in inkomen). Voor niet-gepensioneerden is er een uitdoofscenario maar over een langere termijn.
- Hogere belastingen voor werklozen en sommige gepensioneerden door de afschaffing van de specifieke belastingvermindering. Alle werkzoekenden en vooral lopende ambtenarenpensioenen zullen daardoor in netto termen dalen.

- De personenbelasting wordt verlaagd met 750 (?) miljoen door optrekken belastingvrije som - wat niet echt gericht is op lage lonen - , maar wordt door werknemers terugbetaald voor 780 (?) miljoen, vooral dan door de werklozen (370 ?miljoen).
- Ook hier worden historische evenwichten doorbroken die, bij het berekenen van het vervangingspercentage, bepaalde dat deze uitkeringen (vrijwel) vrijgesteld zouden zijn van belasting. Dit is opnieuw een enorme achteruitgang voor werkzoekenden. Er wordt hen meer dan 300 miljoen euro ontnomen. Zij die in de eerste periode meer zullen ontvangen door een versterkte degressiviteit zullen het afgeroomd zien via de afschaffing van de belastingvermindering. Je job verliezen brengt je in de armoede.
- Heel weinig bijdragen van 'de sterkste schouders':
 - Meerwaarde : lage belastingvoet (10 %) met een vrijstelling tot 10.000 euro/jaar (geen historische meerwaarde, vrijstelling tot 10 miljoen euro voor belastingplichtigen met een aanmerkelijk belang in niet-beursgenoteerde bedrijven,...)
 - De effectentaks wordt geanalyseerd om ontwijking te voorkomen.
 - Het fiscale regime voor de liquidatiereserves is gehandhaafd of zelfs 'verbeterd' voor de begunstigen (verlaging van de wachtermijn van 5 naar 3 jaar met een zeer kleine optrekking van het tarief van de roerende voorheffing van 5 tot 6,5%)
 - Afwezigheid van de kennis van alle inkomsten van 'welgestelde' belastingbetalers (geen vermogensregister).
- Hoewel er geen vermogensregister wordt ingevoerd, is Arizona van plan om een centraal register in te voeren waarin elke sociale bijstand en alle sociale prestaties worden opgenomen, zodat ze kunnen worden geïntegreerd om de sociale uitkeringen en bijstand te beperken en niet te laten oplopen.

11 Sociaal overleg en vakbonden

11.1 Sociaal overleg

- Overlegmodel
 - De dossier waar sociale partners niet unaniem of tijdig uit geraken worden beslist door de regering.
 - Akkoorden die geld kosten worden ofwel ingepast, indien ruimte, in het meerjarentraject, ofwel worden compenserende maatregelen gevraagd.
- Engagement om tripartite sociale akkoorden in de federale non profit-sectoren af te sluiten.
- Sociale verkiezingen: ontslagbescherming van niet-verkozenen wordt daar waar zij op heden 2 jaar bedraagt op 6 maanden gebracht.
- Stakingsrecht
 - Rechteren mogen als bijkomende straf amokmakers uitsluiten van betogingen.
 - Sociale partners moet tegen 31/12/2025 de principes uit het Herenakkoord actualiseren.

11.2 Vakbonden

- Uitbetalingsinstelling
 - o Behoud rol UI
 - o Geen paritair beheer meer in de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen
 - o Controle UI door het Rekenhof correcte en efficiënte toekenning van sociale prestaties
 - o Besparing werkingsmiddelen voorzien in de begrotingstabel (omvang onbekend)
 - o Invoering kwaliteitsbarometer vanaf 01/01/2026: kwaliteit van de gegevensverwerking en -uitwisseling en dienstverlening verbeteren

- Rechtspersoonlijkheid: vrijwaring voor betogingen en stakingen onder stakingsaanzegging of onze rol binnen bedrijven. Voor handelingen als dienstverlener of als organisator van (andere) activiteiten toepassing van gangbare regels van financiële transparantie en juridische aansprakelijkheid.

11.3 Dossiers

Hieronder een oplistijng van de dossier waar expliciet verwezen wordt naar de sociale partners. Daarnaast worden we natuurlijk nog om advies gevraagd in de daartoe voorziene organen. De analyse van de impact op afgesloten CAO's dient nog te gebeuren.

| Onderwerp | wat | wie | Timing |
|---|--|--------------------------|------------------|
| Uitkeringennorm | Regeling uitwerken | In overleg | ? |
| Welvaartsenveloppe | Aanpassen parameters + inpassen ambtenaren | In overleg | ? |
| Activering | Werkprogramma | Tripartiet + deelstaten | ? |
| Familiekrediet | Regeling uitwerken | In overleg | ? |
| Individueel opleidingsrecht | Flexibiliseren+ collectiviseren | In overleg | ? |
| Responsabiliseringsbijdrage opeenvolgende dagcontracten | Evaluatie | Door sociale partners SP | Begin '25 |
| Annualisering arbeidstijd | Nieuw wettelijk kader op 1 juli 2025 | Advies SP | Begin 25 |
| Proefperiode | Invoering uiterlijk 31.12.2025 | Na overleg SP | 2025 |
| Overgang van personeel naar een andere werkgever | Uitbreiding bestaande mogelijkheden | In overleg met SP | ? |
| Uitzendarbeid van onbepaalde duur | In de praktijk brengen | Vraag aan SP | ? |
| Niet-aanwervingsclausules in de uitzendsector | Creatie raamwerk | In overleg | ? |
| Eenheidsstatuut | Uitwerken voorstellen ter voltooiing | Vraag aan SP | ? |
| Loonwet en automatische indexerings | Advies ter hervorming | Vraag aan SP | Tegen 31/12/2026 |
| Paritaire comités | Het aantal verminderen | Vraag aan SP | Tegen 1/1/2027 |
| Stakingsrecht | Actualiseren Herenakkoord 2002 | Vraag aan SP | Tegen 31/12/2025 |
| Sociale fraude (oplijsting) | O.a. meldpunt "Eerlijke concurrentie" of actualiseren rol SIOD | Overleg SP | ? |
| Sociale dumping | Evaluatie ketens onderaanneming bouw en vleessector | In overleg SP | ? |

| | | | |
|--|--|--|------------------|
| Nieuwe plannen eerlijke concurrentie (opvolging, verderzetting of uitbreiding) | + Voorleggen van sectorale maatregelen aan interprofessionele sociale partners voor advies | Overleg en advies | ? |
| Maaltijdcheques | Verhoging wettelijk toegestane maximale tussenkomst (2x2euro) | Opdracht aan SP | Zo snel mogelijk |
| Andere bestaande cheques | Uitdoven om het aantal te beperken en de koopkracht te behouden | In samenspraak met SP | |
| Zelfstandige in bijberoep | Opwaarderen statuut en misbruiken tegengaan | In overleg met de betrokken SP | |
| Pensioenhervorming | | In overleg en academische pensioenraad | 2025 |
| Overgangsmaatregelen pensioenhervorming | Specifiek budget voor overgangsmaatregelen | | 2025 |
| Aanvullende pensioenen | Onderzoek naar versterking | Onderzoek SP | ? |
| NAVAP politie | Uitdoven op termijn | Overleg SP | |
| Sociaal akkoord federaal ambt | Voorstel op ministerraad | Overleg SP | 1/1/2026 |
| Arbeidsongeschiktheid ambtenaren | Invoering regime zoals werknemers in de privésector | Overleg SP | |

12 Regionalisering en hervormingsfederalisme

De premier krijgt heel wat bevoegdheden én middelen toegekend om een staatshervorming voor te bereiden. Hij zal wetteksten opmaken rond bevoegdheidsverdeling, financieringsregels, instellingen, ... Hij krijgt hiervoor een aanvullende beleidscel met een specifiek werkingsbudget. Hij zal ook proberen om hierrond meerderheden te krijgen en deze dan naar het parlement te brengen.

Ook in de werkloosheid wordt regionaal maatwerk ingevoerd. De criteria voor passende dienstbetrekking, de beschikbaarheid en de vrijstelling van werkzoekenden, net als de sanctiemaat en de controle wordt materie voor de deelstaten.

De passieve en aangepaste beschikbaarheid wordt afgeschaft. Elke werkzoekende moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt op gelijke wijze.

13 Migratie

- Het beheer van de opvangcrisis gaat uit van afgunst van mensen op de vlucht met als enige doel hun aantal te beperken. Er wordt enkel nog collectieve opvang voorzien met strikt materiële opvang/bijstand ("bed, bad, brood en begeleiding") zonder enige financiële tegemoetkoming. Het doel is hen voortdurend onder toezicht te houden om zo op elk moment hun verblijfstitel te kunnen intrekken. Gemeentes die hier tegen in gaan kunnen gestraft worden. Indien betrokkene weigert om bij de aanvraag zijn gsm te laten inkijken dan kan zijn asielvraag geweigerd worden. Wat in dit hoofdstuk is opgenomen is inhumain.
- Nadruk op terugkeer (d.w.z. uitzetting), met "repatriëringscontracten" met uitgezette personen, toezichtmaatregelen als ze niet onmiddellijk kunnen worden uitgezet, verdubbeling van de capaciteit van gesloten centra, verlenging van de detentieperiode tot 18 maanden + terugkeer van huisbezoeken met toestemming van de onderzoeksrechter.
- Het verbod om gezinnen met kinderen vast te houden blijft behouden (met dien verstande dat er na 2 jaar een evaluatie van de wet zal volgen).
- Bestrijding van misbruik van toegang tot gezondheidszorg en sensibilisering van artsen, enz. + verminderde medische spoedhulp (voorbehouden aan illegaal verblijvende personen) (uitsluiting van een reeks behandelingen).
- Bilaterale hulp afhankelijk maken van medewerking aan de terugkeer van onderdanen, enz.

- Een wachttijd van 5 jaar om toegang te krijgen tot sociale bijstand voor nieuwkomers (inclusief inactieve EU-burgers), met uitsluiting van mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn zonder medische bijstand. Het bekomen van de Belgische nationaliteit wordt afhankelijk gesteld van een nationaliteitsexamen en een te indexerende bijdrage van € 1.000.
- Inzake gezinshereniging moet er op voorhand aan integratie en taalvoorwaarden voldaan worden en er moet een wachttijd van 1 of 2 jaar worden voorzien net als in de jaren 80. Een uitzondering op deze wachttijd van 2 jaar is voorzien voor het minderjarig niet-begeleid kind. Er zijn ook uitzonderingen voor studenten, hooggekwalificeerde werknemers en erkende vluchtelingen.
- Het bestrijden van schijnhuwelijken en het herinvoeren van de voorwaarde dat beide partners ouder dan 21 jaar moeten zijn om te kunnen herenigen.
- Afschaffing van beperkende termijnen voor besluitvorming.
- Beperking van de effectiviteit van beroepen bij de RvV (rechters benoemd voor een periode van 5 jaar die kan worden verlengd, over het algemeen schriftelijke en niet-schorsende procedure)
- Een positief punt op het vlak van arbeidsmigratie: de aankondiging van een verblijfsvergunning van 6 maanden voor slachtoffers van sociale misdrijven: we vragen al jaren om de omzetting van de sanctierichtlijn, die voorziet in een verblijfsrecht voor slachtoffers van uitbuiting. 6 maanden is echter een zeer korte tijd om procedures te voltooien.
- Positieve elementen in de strijd tegen mensenhandel (maar we zullen de nieuwe richtlijn hoe dan ook moeten omzetten) met versterking van de sociale inspectie en optimalisering (indien nodig) van de financiering van gespecialiseerde opvangcentra.