



Wat verandert er voor werknemers in 2026?

Nieuwe regels rond loon, werkloosheid, flexijobs en werktijden. Vanaf 2026 staan werknemers en jobkandidaten voor een reeks belangrijke veranderingen. Zo wil de federale regering de arbeidsmarkt wendbaarder maken. Maar wat betekenen die plannen concreet voor jouw job en loopbaan? We zetten de belangrijkste hervormingen overzichtelijk op een rij. Dit mag je in 2026 verwachten.

TEKST WILLIAM VISTERIN

1. MEER NETTOLOON EN DE CENTENINDEX

De regering wil het nettoloon verhogen en dat via verschillende maatregelen. Denk aan een hogere belastingvrije som, een hervorming van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid (gunstig voor alleenstaanden) en een versterking van de werkbonus voor lage inkomens. Tegelijkertijd worden fiscale voordelen voor kinderen ten laste gelijkgetrokken en wordt het huwelijksquotiënt verder afgebouwd. Let wel, al deze maatregelen worden geleidelijk ingevoerd.

Daarnaast wil de regering in 2026 en 2028 een zogenaamde centenindex invoeren voor hogere lonen (vanaf 4.000 euro bruto) en uitkeringen (vanaf 2.000 euro). Maar omdat de wetgeving nog niet rond is, lijken de loonindexeringen in januari 2026 voorlopig nog volgens de bestaande regels te verlopen.

2. FLEXI-JOBS BREDER INZETBAAR

Flexi-jobs zullen mogelijk worden in vrijwel alle private én publieke sectoren, behalve waar sectoren expliciet anders beslissen via een cao. De invoering wordt verwacht rond 1 april 2026.

Op financieel vlak worden flexi-jobs aantrekkelijker. Het maximale jaarinkomen stijgt van 12.000 naar 18.000 euro. In de horeca stijgt het maximumuurloon van 17 naar 21 euro, met toekomstige indexering.

3. DAAR IS DE TRAMPOLINEPREMIE

De regels rond volledige werkloosheid veranderen ingrijpend. De maximale duur van de uitkering wordt in principe beperkt tot 24 maanden. Tegelijk introduceert de regering de trampolinepremie. Wie minstens tien jaar voltijds heeft gewerkt en zelf ontslag neemt, kan één keer in zijn of haar loopbaan toch recht krijgen op een werkloosheidsuitkering.

Die premie geldt maximaal zes maanden. Wie die periode gebruikt om een opleiding te volgen richting een knelpuntberoep, kan uitzonderlijk tot twaalf maanden een uitkering krijgen. De maatregel moet mensen aanzetten om bewuster van job te veranderen, zonder meteen zonder inkomen te vallen.

4. OPZEG BEGRENSD & PROEFTIJD HERINGEVOERD

Voor arbeidsovereenkomsten die starten vanaf 1 april 2026 wordt de maximale opzegtermijn bij ontslag door de werkgever begrensd op 52 weken.

Daarnaast keert de proefperiode terug, zij het in een nieuwe vorm. Tijdens de eerste zes maanden van een nieuwe job zouden werkgever en werknemer met een opzegtermijn van slechts één week uit elkaar kunnen gaan. Dat moet aanwervingen vlotter maken, maar zorgt er natuurlijk ook voor dat werkgevers (en werknemers) sneller een einde kunnen maken aan de samenwerking.

5. MEER FLEXIBILITEIT IN WERKTIDEN

Het systeem van vrijwillige overuren wordt uitgebreid. Vanaf 1 april 2026 zullen werknemers tot 360 vrijwillige overuren per jaar kunnen presteren, en zelfs tot 450 in de horeca. Die extra uren blijven vrijwillig, maar maken het voor werkgevers eenvoudiger om piekperiodes op te vangen zonder bijkomende aanwervingen.

Ook nachtarbeid wordt versoepeld. Het algemene verbod verdwijnt, en in sectoren zoals distributie en e-commerce wordt de definitie van nachtarbeid aangepast. Dat kan gevolgen hebben voor premies die vandaag aan nachtwerk gekoppeld zijn. Belangrijk: de nieuwe regels gelden enkel voor nieuwe aanwervingen.

Verder wordt ook de minimumleeftijd voor studentenarbeid vastgelegd op 15 jaar. Studenten die nog onder de voltijdse leerplicht vallen, zullen wel enkel 'lichte arbeid' mogen uitvoeren.

6. MINDER VAAK ZIEK ZONDER ATTEST

Sinds eind 2022 mochten werknemers tot drie keer per jaar één dag afwezig blijven zonder doktersattest. Vanaf 1 januari 2026 wordt dat teruggebracht tot twee keer per kalenderjaar. Die vrijstelling geldt zowel voor korte afwezigheden als voor de eerste dag van een langere ziekteperiode.

7. MOBILITEITSBUDGET WORDT GROENER

Of het mobiliteitsbudget verplicht wordt voor alle werknemers met recht op een bedrijfswagen, is nog niet beslist, maar de overheid voorziet wel een overgangperiode. Al verandert het mobiliteitsbudget ook inhoudelijk. Zo kunnen vanaf 1 januari 2026 werknemers met zo'n budget enkel nog kiezen voor een volledig elektrische bedrijfswagen.



Wie minstens tien jaar voltijds heeft gewerkt en zelf ontslag neemt, kan één keer toch recht krijgen op een werkloosheidsuitkering



▲
Nog meer interessante artikels te ontdekken op:
www.jobat.be