

NOTA OVER HET BEGROTINGSAKKOORD

De federale Arizona-regering heeft zich niet beperkt tot het voeren van een begroting op één jaar, maar heeft maatregelen genomen op een horizon tot 2029 om de budgettaire situatie van het land gezonder te maken. Met deze meerjarenbegroting zou volgens de regering de met Europa overeengekomen uitgaventraject nagekomen worden.

Concreet bedraagt de begrotingsoefening 9,2 miljard euro tegen 2029. Rekening houdend met cijfers van het Monitoringcomité van september 2025 verkleint het federale begrotingstekort (inclusief sociale zekerheid) van 39,1 miljard euro naar 29,9 miljard euro, ofwel van -5,5% bbp naar -4,2% bbp. Deze evolutie is uiteraard een positief gegeven, maar een tekort ten belope van -4,2% bbp blijft groot. De regering houdt naar eigen zeggen wel geen rekening met terugverdieneffecten (bijv. extra tewerkstelling).

CENTENINDEX

De loonindexering in 2026 en 2028 wordt verminderd voor het gedeelte van de lonen boven 4.000 euro bruto. De besparing die dit oplevert voor de privésector wordt maar voor de helft toegekend aan ondernemingen. De andere helft betalen bedrijven aan de staatskas. Buiten deze twee periodes wordt de automatische indexering volledig volgens het bestaande mechanisme behouden – dit hangt dan weer af van het paritair comité waaronder een werknemer/-gever valt. Het is nog niet duidelijk hoe de centenindex precies in zijn werk zal gaan. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of het brutoloonbedrag boven het vermelde bedrag *helemaal niet* of *slechts gedeeltelijk* geïndexeerd mag worden. Volgens een eerste analyse van UNIZO zal 50% van de brutolonen in de private sector een impact ondervinden van de grens van €4.000 voor indexatie. Voor uitkeringen (pensioenen, ziekte) geldt een plafondbedrag van 2.000 euro bruto.

WERK

Flexi-jobs

- Uitbreiding van flexi-jobs naar alle sectoren (datum van inwerkingtreding is nog onduidelijk)
- Opgelet: sectoren kunnen in paritair comité (gedeeltelijke) opt-out afspreken
- Bijsturing van een aantal voorwaarden
- Het verbod om tewerkgesteld te zijn bij een verbonden onderneming wordt geschrapt voor wie voltijds werkt, niet voor 4/5^e

- De voorwaarde dat flexijobber in kwartaal T niet voorafgaandelijke tewerkgesteld mag zijn als uitzendkracht wordt geschrapt, voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker terbeschikking stelt als uitzendkracht en flexi-jobber
- Optrekken van het maximumbasisloon (150% - regel): De begrenzing van 150% van het minimale basisloon is voortaan niet meer van toepassing op het flexiloon maar op het basisloon dat deel uitmaakt van het flexiloon. Voortaan is dus niet meer het flexiloon (inclusief vergoedingen, premies en voordelen) begrensd, maar enkel het basisloon. Premies of toeslagen die niet algemeen geldend zijn bij de werkgever op basis van algemene wettelijke of reglementaire bepalingen maken deel uit van het basisloon.
- Het max. flexi-loon in horeca wordt opgetrokken naar 21 euro.
- Er komt een fiscale vrijstelling van 12.000 naar 18.000 euro voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers
- Patronale bijdrage op een flexi-job blijft 28 %.

Overuren

- **Er komen 360 (para-)fiscaalvriendelijke en vrijwillige overuren in alle sectoren**
- Zonder motief, inhaalrust, sociale bijdragen of bedrijfsvoorheffing én geen aanrekening op de interne grens.
- Géén overloontoeslag voor 240 van de 360 uren: op de eerste 240 uren moet geen overloon betaald worden en zullen sociaal- en fiscaal vrij zijn.
- Voorafgaand is een schriftelijk éénjarig akkoord tussen werkgever en werknemer vereist (stilzwijgend en jaarlijks verlengd, met opzeg van 2 maanden, tenzij onderling anders overeengekomen) én indien er een aanbod is door de werkgever.
- In de **horeca gaat het om 450 (para-)fiscaalvriendelijke en vrijwillige overuren**
- Ook voor **deeltijders**? Slechts onder strikte voorwaarden: slecht bij overschrijding van voltijdse dag- of weekgrenzen, minstens 3j.anciënniteit in de onderneming en indien er sprake is van een tijdelijke vermeerdering van werk. Deze bijkomende voorwaarden gelden niet indien akkoord bestond tussen de werkgever en de deeltijdse werknemer voor de inwerkingtreding van de nieuwe wet (wet diverse bepalingen II).

Verplichte arbeidstijdregistratie

- De werkgever moet vanaf 1 januari 2027 arbeidstijd van werknemers verplicht registreren. Werkgevers uit de publieke en private sector die nog niet beschikken over een objectief, betrouwbaar en soepel systeem

om de arbeidstijd van elke werknemer te registreren, krijgen tot het einde van het eerste kwartaal van 2027. De manier waarop de arbeidstijd wordt opgevolgd kan vrij gekozen worden. Ook de kmo's worden verplicht te voorzien in een registratiesysteem. UNIZO is hier zeer ontevreden over.

Deeltijdse arbeid

- Aanpassing van de regel dat wekelijkse arbeidsduur van **deeltijdse werknemers** minstens 1/3^{de} moet bedragen van voltijdse wekelijkse arbeidsduur. Deze drempel wordt verlaagd tot 1/10^e van een voltijdse.

Versoepeling van nachtarbeid

Vandaag is nachtarbeid het werk gepresteerd tussen 20u en 6u. Dat blijft zo voor de meeste sectoren, behalve voor een aantal specifieke sectoren, waar nachtarbeid voortaan gedefinieerd wordt als werk tussen 23u en 6u.

Dat gaat om sectoren die vallen onder distributie en aanverwante sectoren:

- de paritaire comités 201 (zelfstandige kleinhandel), 202 (bedienden kleinhandel in voedingswaren), 226 (bedienden internationale handel en vervoer), 311 (grote kleinhandelszaken), 312 (warenhuizen), 100 (aanvullend comité arbeiders), 119 (arbeiders handel in voedingswaren), 125.03 (houthandel), 127 (handel in brandstoffen), 140.03 (wegvervoer en logistiek voor derden), 149.01 (electriciens installatie en distributie), 149.04 (metaalhandel), 200 (aanvullend comité bedienden), 202.01 (bedienden middelgrote levensmiddelenbedrijven)

Indien het gaat om werkgevers die als activiteit kleinhandel met online betalingstransacties (met uitzondering van nachtwinkels, die steeds gevat zijn, ook niet-online), groothandel, logistiek of e-commerce

Verdere info over nachtarbeid volgt later wanneer dit meer duidelijk is.

Beperking opzegtermijnen tot 52 weken

- Voor arbeidscontracten die ingaan vanaf 1 januari 2026 wordt de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever beperkt tot 52 weken. Voor bestaande contracten (die ingingen voor 1 januari 2026) wijzigt dus niks.

Versoepeling op vlak van arbeidsreglementen

- Vandaag: Verplichte afzonderlijke opname van alle toepasselijke uurroosters in arbeidsreglement
- Voortaan: keuze voor werkgever om ofwel alle uurroosters in reglement op te nemen, ofwel een kader voor de arbeidstijd vast te stellen =

tijdvakken waarbinnen “normaal gesproken” gewerkt wordt (geen hypothetische tijdsvakken zoals 7/7, of 24/24). Kader bevat: dagen met mogelijke arbeidsprestaties, tijdvak, minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, en maximale wekelijkse arbeidsduur.

Versoepeling invoering van uurroosters in het arbeidsreglement

- Vandaag: werkgever die nieuw uurrooster wil invoeren of zelfs maar licht wijzigen, moet de volledige procedure tot wijziging arbeidsreglement volgen. Bij blokkering is er een verzoeningsprocedure en beslissing door paritair comité.
- Voortaan: beslissing bij paritair comité is voortaan geldig met stemmen van slechts 1 vakbond (ipv 75 %).

Terug Naar Werk: nieuwe golf maatregelen om het aantal langdurig zieken te verminderen

- Er komt meer aandacht voor preventie. Het gezondheidstoezicht (Codex Welzijn op het Werk) wordt geëvalueerd en hervormd. De sociale partners zijn momenteel bezig met deze denkoefening. De regering zal zich hierop baseren.
- De controles voor langdurig zieken worden aangescherpt, met extra opvolging door de ziekenfondsen en het RIZIV, die hiervoor ook extra middelen krijgen. Er wordt extra gefocust op personen die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn (en zich dus in invaliditeit bevinden) en personen die zich in het buitenland bevinden.
- Er wordt ook een extra monitoringsmechanisme ingevoerd om de effecten van de beperking van de werkloosheid in de tijd op te volgen. Dit moet voorkomen dat er te veel mensen doorstromen van de werkloosheid naar de arbeidsongeschiktheid.
- De solidariteitsbijdrage voor werkgevers met meer dan 50 werknemers wordt verlengd van twee maanden naar vier maanden. Zij zullen dus de vier maanden die volgen op het gewaarborgd loon 30% van de arbeidsongeschiktheidsuitkering betalen. Belangrijk: de uitzondering voor kmo's (-50 werknemers) blijft behouden.
- De opbrengst van de solidariteitsbijdrage zou via een lastenverlaging naar werkgevers terugvloeien, maar het is niet duidelijk welke vorm dit zal aannemen en of kmo's hier ook van kunnen genieten.
- De werkhervattingspremie van 1725 euro voor werkgevers die een langdurig zieke werknemer (opnieuw) in dienst nemen wordt verhoogd.
- Er zal voor bepaalde pathologieën een arbeidsparticipatietoeslag worden ingevoerd. Dit systeem moet ervoor zorgen dat werknemers die om gezondheidsredenen niet meer volledig kunnen werken, hun werkuren tijdelijk kunnen verminderen zonder hun loon voor de niet-gewerkte uren te verliezen omdat ze hiervoor een toeslag krijgen. In de loop van 2026 zal hiervoor een pilootproject gestart worden. Voor

zelfstandigen wordt er gelijkaardig systeem uitgewerkt via deeltijdse arbeidsongeschiktheid. Dit was al opgenomen in het regeerakkoord.

- Ook artsen worden verder geresponsabiliseerd op hun voorschrijfgedrag. Eerder werd al beslist dat er een databank wordt opgericht om hun voorschrijfgedrag te monitoren. In de toekomst zullen zij voor het eerste ziektebriefje nog maar max drie weken kunnen schrijven en zullen ze voor bepaalde aandoeningen verplicht zijn om een expert te raadplegen (bv. Een psycholoog voor mentale aandoeningen).

RSZ-bijdragen

- Horecawerkgevers met minder dan 50 werknemers genieten voor maximum 5 werknemers een korting op de RSZ-werkgeversbijdragen van 500 euro per kwartaal voor elke voltijdse werknemer. Deze bijdragevermindering wordt afgeschaft.

PENSIOENHERVORMING

Hoewel de grote principes van de pensioenhervorming al vast lagen, moest de regering nog enkele beslissingen nemen over de pensioenhervorming. Nu is er duidelijkheid

1. Gedeeltelijk uitstel van de pensioenhervorming tot 2027

Nieuw: de pensioenmalus wordt met 1 jaar uitgesteld, tot 1 januari 2027

2. Pensioenbonus

De regering bevestigde dat de pensioenbonus wordt uitgevoerd zoals voorzien. Dit betekent dat:

- De pensioenbonus wordt ingevoerd op 1 januari 2026.
- De voorwaarden niet veranderen en de bonus afhankelijk van jouw leeftijd 2%, 4% of 5% per jaar langer werken bedraagt.

Voorwaarden om een bonus op te bouwen:

- Je blijft na de wettelijke pensioenleeftijd verder werken zonder pensioen. De wettelijke pensioenleeftijd is:
 - 65 jaar wanneer je voor 1 januari 1960 geboren bent
 - 66 jaar wanneer je tussen 1 januari 1960 en 31 december 1963 geboren bent
 - 67 jaar wanneer vanaf 1 januari 1964 geboren bent

- Je hebt gedurende 35 jaar telkens minstens 2 kwartalen effectief gewerkt.
- Je hebt in totaal minstens 22,5 jaar gewerkt (90 kwartalen)
- De volgende periodes worden voor de bonus als effectief werk beschouwd:
- Kwartalen van bijdragebetaling als zelfstandige in hoofdberoep of als meewerkende echtgenoot
- Voor vrouwelijke zelfstandigen de kwartalen vrijgesteld na de geboorte van je kind
- Kwartalen van voltijds zorgverlof voor zelfstandigen (kwartalen waarin je voor een ernstig ziek familielid zorgde of voor een gehandicapt kind jonger dan 25 jaar)
- Kwartalen van overbruggingsrecht wegens overmacht (bv. brand of schade aan materiaal of gebouwen). Overbruggingsrecht na een faillissement of wanneer je zelf om economische redenen stopte tellen niet mee.

Ga je op pensioen en verdien je onbeperkt bij (dat mag vanaf de wettelijke pensioenleeftijd of na 45 jaar loopbaan), dan bouw je nooit een pensioenbonus op.

De bonus bedraagt:

- Geboren voor 1 januari 1963: 2% per jaar langer werken, dit is 0,5% per kwartaal
- Geboren tussen 1 januari 1963 en 31 december 1972: 4% per jaar langer werken, dit is 1% per kwartaal
- Geboren vanaf 1 januari 1973: 5% per jaar langer werken, dit is 1,25% per kwartaal

3. Pensioenmalus

Nieuw: de invoering van de pensioenmalus wordt uitgesteld tot 1 januari 2027, periodes van ziekte worden als effectief werk beschouwd en de malus wordt niet toegepast op het minimumpensioen.

De pensioenmalus wordt niet toegepast wanneer je:

- Al vóór 1 januari 2027 vervroegd op pensioen kunt gaan
- Of wanneer je tot de wettelijke pensioenleeftijd werkt. De wettelijke pensioenleeftijd is:
- 65 jaar wanneer je voor 1 januari 1960 geboren bent
- 66 jaar wanneer je tussen 1 januari 1960 en 31 december 1963 geboren bent
- 67 jaar wanneer vanaf 1 januari 1964 geboren bent

- Of wanneer je gedurende 35 jaar minstens 2 kwartalen per jaar effectief werkte én je in totaal minstens 22,5 jaar (90 kwartalen) effectief werkte.

De regering besliste dat voor de malus periodes van ziekte als effectief werk beschouwd worden. De volgende periodes worden voor de malus als effectief werk beschouwd:

- Kwartalen van bijdragebetaling als zelfstandige in hoofdberoep of als meewerkende echtgenoot
- Voor vrouwelijke zelfstandigen de kwartalen vrijgesteld van bijdragen na de geboorte van een kind
- Kwartalen vrijgesteld van bijdragen wegens een gelijkstelling ziekte
- Kwartalen vrijgesteld van bijdragen wegens een voltijds zorgverlof als zelfstandige (kwartalen waarin je voor een ernstig ziek familielid zorgde of voor een gehandicapt kind jonger dan 25 jaar)
- Kwartalen van overbruggingsrecht wegens overmacht (bv. brand of schade aan materiaal of gebouwen). Overbruggingsrecht na een faillissement of wanneer je zelf om economische redenen stopte tellen niet mee.

De malus bedraagt:

- Geboren voor 1 januari 1966: 2% per jaar dat je voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat, dit is 0,5% per kwartaal).
- Geboren tussen 1 januari 1966 en 31 december 1974: 4% per jaar dat je voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat, dit is 1% per kwartaal.
- Geboren vanaf 1 januari 1975: 5% per jaar dat je voor de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat, dit is 1,25% per kwartaal.

4. Pensioenbonus voor meewerkende echtgenoten

De regering bevestigde dat ook meewerkende echtgenoten vanaf 1 januari 2026 een pensioenbonus kunnen opbouwen, dankzij aangepaste voorwaarden.

Meewerkende echtgenoten kunnen pas sinds 1 januari 2003 pensioenrechten opbouwen. Daardoor kunnen meewerkende echtgenoten die geboren zijn voor 1 juni 1973 onmogelijk 35 jaar loopbaan opbouwen voordat ze 67 jaar oud zijn.

Om ervoor te zorgen dat deze meewerkende echtgenoten toch een pensioenbonus kunnen opbouwen, geldt voor hen een soepelere loopbaanvoorwaarde:

- Als een meewerkende echtgenoot tussen 1 januari 2003 en 30 september 2005 minstens 1 kwartaal aangesloten was als meewerkende echtgenoot,
- Dan wordt de werkvoorwaarde van 35 jaar vervangen door:
- 35/45^{en} van het aantal jaren tussen 1 januari 2003 en de wettelijke pensioenleeftijd
- En wordt de loopbaanvoorwaarde van 22,5 jaar (90 kwartalen) vervangen door:
- 90/180^{en} van het aantal kwartalen tussen 1 januari 2003 en de wettelijke pensioenleeftijd

5. Extra mogelijkheid vervroegd pensioen op 60 jaar

De regering bevestigde dat er op 1 januari 2027 een extra mogelijkheid komt om vervroegd pensioen te gaan.

Leeftijd

Loopbaanvoorwaarde

Wat telt mee?

- 60 jaar
- 44 jaar met minstens 2 kwartalen*
- Alle kwartalen met opbouw van pensioenrechten
- 61 jaar
- 43 jaar met minstens 2 kwartalen*
- 62 jaar
- Vanaf 63 jaar
- 42 jaar met minstens 2 kwartalen*

NIEUW: Vanaf 60 jaar

42 jaar met minstens 3 kwartalen

Kwartalen van

- Bijdragebetaling in hoofdberoep of als meewerkende echtgenoot
- Voor vrouwelijke zelfstandigen de na de geboorte vrijgestelde kwartalen van bijdragen
- Overbruggingsrecht wegens overmacht (bv. brand of schade aan materiaal of gebouwen). Overbruggingsrecht na een faillissement of wanneer je zelf om economische redenen stopte tellen niet mee.

*Voor werknemers zal een 1^e jaar met 104 dagen (4 maanden) als een gewerkt jaar tellen en krijgen over de ganse loopbaan 5 dagen extra. Zelfstandigen kunnen hierop geen beroep doen, tenzij ze ook werknemer waren.

FISCALITEIT

Strijd tegen vervennootschappelijking

Tijdens de begrotingsonderhandelingen stonden de managementvennootschappen in het oog van de storm. Verschillende voorstellen circuleerden.

De Regering besliste om nogmaals te sleutelen aan de gunstregimes voor de uitkering van dividenden: de liquidatiereserve en het VVPRbis-stelsel. Het tarief in de roerende voorheffing van 15% zal stijgen naar 18%. Hoewel deze maatregel pijnlijk is voor alle ondernemers met een vennootschap (en verder gaat dan het Regeerakkoord), zijn meer verregaande maatregelen vermeden.

Meer informatie over de liquidatiereserve en VVPRbis vind je [hier](#).

Hervorming personenbelasting

De Regering bevestigt de hervorming van de personenbelasting die was aangekondigd naar aanleiding van het [Zomerakkoord](#). Dit omvat een verhoging van de belastingvrije som voor wie werkt, een vermindering van de bijzonder bijdrage sociale zekerheid en een versterking van de werkbonus. UNIZO wacht de details af om deze hervorming te analyseren. Evenwel valt reeds op dat aan de verhoging van de belastingvrije som voor werkenden wordt vastgehouden, hoewel dit één van de duurste manieren is om meer loon naar werken te realiseren.

Het fiscaal regime voor auteursrechten wordt terug opengesteld voor de IT-sector. De Regering besliste evenwel om de kostenaftrek voor auteursrechten te schrappen. Vermoedelijk betreft dit het kostenforfait en zal de belastingplichtige nog steeds zijn werkelijke beroepskosten kunnen bewijzen, maar deze informatie is nog niet beschikbaar.

Specifiek voor eenmanszaken is UNIZO zeer tevreden dat er eindelijk een ondernemersaftrek komt, al is nog niet duidelijk vanaf welk inkomstenjaar en hoeveel deze zal bedragen. Ook de voorafbetalingen worden hervormd.

Zoals aangekondigd in het Zomerakkoord, verhoogt de Regering de minimale bedrijfsleidersbezoldiging en wordt de toekenning van voordelen alle aard beperkt.

UNIZO wacht verdere details af, om de impact van al deze maatregelen te analyseren.

Niet-indexatie van gedeeltelijke vrijstelling doorstorten bedrijfsvoorheffing

De regering bespaart op het fiscaal gunstige regime voor onderzoek & ontwikkeling en voor nacht- en ploegenarbeid. De zogenaamde gedeeltelijke niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing wordt de komende jaren niet meer geïndexeerd en blijft gehandhaafd op het niveau van 2025. Dit komt in de praktijk neer op een lastenverhoging van ettelijke honderden miljoenen euro. Dit zijn nochtans belangrijke maatregelen voor de competitiviteit van ondernemingen.

Meerwaardebelasting

De Regering bevestigt de invoering van de meerwaardebelasting, volgens de principes aangekondigd in het [Zomerakkoord](#). Meer details hierover vind je [hier](#).

Btw

Een algemene btw-verhoging (in verschillende varianten) lag lange tijd op de onderhandelingstafel. UNIZO is tevreden dat deze er niet komt.

Daarentegen is het spijtig dat bepaalde sectoren (zoals toerisme, sport en ontspanning) een btw-verhoging van 6% naar 12% te verteren krijgen. Voor de horeca stijgt het tarief op afhaalmaaltijden van 6% naar 12%, al zal het tarief op niet-alcoholische dranken verlagen van 21% naar 12%. Verdere details zijn nodig om de gevolgen hiervan in kaart te brengen. In ieder geval zullen we mee pleiten voor flankerende maatregelen in deze sectoren.

Accijnzen op energie

- Accijnzen op fossiele brandstoffen aardgas, stookolie, benzine en diesel stijgen, accijnzen op elektriciteit dalen. Globaal genomen betekent dat hogere accijnzen op energie, en via de btw zullen er ook extra inkomsten zijn want die btw wordt berekend op de prijs inclusief accijnzen.
- Tegen 2029 worden de accijnzen op elektriciteit verlaagd met 170 miljoen euro, de accijnzen op aardgas stijgen met 365 miljoen euro, de accijnzen op diesel en benzine stijgen met 50 miljoen euro, en die op stookolie stijgen met 28 miljoen euro.
- De accijnzen op stookolie (huisbrandolie) nemen toe van 17 naar 23 euro per 1.000 liter in 2026, en stijgen nadien jaarlijks met 1 euro tot 2029
- We moeten de verdere details en meer concrete uitwerking van de accijnswijzigingen op elektriciteit en aardgas afwachten om beeld te krijgen van de concrete impact op ondernemers en bedrijven.

- De verhoging van de accijnzen op energie kan als gevolg hebben dat de inflatie toeneemt, met alle gevolgen van dien op vlak van loonindexatie. Op die manier betalen ondernemingen onrechtstreeks mee voor de gestegen energiefactuur voor gezinnen. UNIZO wil hierrond verder lobbyen.
- In de begrotingstabel wordt ook “versterking energienorm” vermeld. Het is nog onduidelijk wat dat concreet zal betekenen. UNIZO wil dat dit niet beperkt blijft tot de grote, energie-intensieve bedrijven (zware industrie), maar geldt voor een ruimer gamma aan ondernemingen.

Pakjestaks

In 2026 wordt een pakjestaks van 2 euro ingevoerd op pakjes uit niet-Europese webshops. Een echte UNIZO-eis! De invoering van deze taks is een belangrijke eerste stap in de richting van een gelijk spelveld.

Andere fiscale maatregelen

Er werden nog een reeks andere fiscale maatregelen aangekondigd, waaronder een verdubbeling van de effectentaks (naar 0,30%) en een verhoging van de bankentaks. De aanpak van fiscale fraude wordt ook versterkt.

MOBILITEIT

De maatregelen rond duurzame bestelwagens uit het regeerakkoord zullen niet worden uitgevoerd.

Er is nog geen bevestiging, maar wellicht gaat het over deze passage uit het regeerakkoord:

Zodra er voldoende betaalbare alternatieven op de markt zijn, zal onderzocht worden hoe het voordeel voor nieuwe fossiele bestelwagens uitgefaseerd kan worden op een redelijke termijn. Om een stimulans te geven zal de regering een tijdelijke verhoogde aftrek invoeren voor elektrische bestelwagens en vrachtwagens.

Het is een gemiste kans om deze maatregelen niet uit te voeren. Een fiscale stimulans is noodzakelijk als we een snellere omslag willen maken naar duurzamere bestelwagens. De omschakeling zal daarentegen trager verlopen als deze maatregel niet wordt doorgevoerd.