

FEDERAAL REGEERAKKOORD

2025-2029

PENSIOENEN

De vergrijzingsgerelateerde sociale uitgaven stijgen in België met 4,1% van het BBP over de periode 2023-2070. In 2070 zullen deze uitgaven in België 30,0% van het BBP uitmaken, wat een aanzienlijke toename is. Ter vergelijking, in het gemiddelde EU-land stijgen de vergrijzingsgerelateerde sociale uitgaven tussen 2022-2070 slechts met 1,2% van het BBP tot 25,6% van het BBP in 2070. Dit verschil illustreert de unieke uitdagingen waarmee België wordt geconfronteerd op het gebied van vergrijzingskosten.

Deze vergrijzingskost wordt hoofdzakelijk aangedreven door de pensioenuitgaven, die in België stijgen met 2,5% van het BBP over de periode 2023-2070. Dit staat in schril contrast met een stijging van slechts 0,4% van het BBP in het gemiddelde EU-land.

De budgettaire kosten van de vergrijzing zijn vooral hoog tussen 2023 en 2050 (+3,8 procentpunt van het BBP), en vertragen vervolgens tussen 2050 en 2070 (+0,3 procentpunt van het BBP), wat de urgentie van effectieve hervormingen verder benadrukt.

Zonder ingrijpende beleidswijzigingen dreigt de betaalbaarheid van de Belgische pensioenen ernstig in gevaar te komen. De aanzienlijke toename van de pensioenuitgaven, gecombineerd met een relatief beperkte stijging van het BBP, betekent dat een steeds groter deel van de overheidsinkomsten naar pensioenen zal moeten gaan. Dit zal niet alleen de druk op de overheidsbegroting verhogen, maar ook andere beleidsprioriteiten, zoals gezondheidszorg, sterke veiligheidsdiensten en een moderne infrastructuur, in het gedrang brengen. Het risico bestaat dat België in een situatie terechtkomt waarin het niet langer in staat is om aan zijn pensioenverplichtingen te voldoen zonder aanzienlijke belastingverhogingen of drastische bezuinigingen elders in het budget.

Bovendien dreigt het huidige systeem, indien ongewijzigd, ook een negatief effect te hebben op de intergenerationele solidariteit. De jongere generaties zouden een disproportioneel zware last moeten dragen om de pensioenen van een vergrijzende bevolking te financieren, wat kan leiden tot spanningen tussen generaties en mogelijk zelfs tot sociale onrust. De stijgende kosten van pensioenen kunnen ook de concurrentiekracht van de Belgische economie ondermijnen, aangezien hogere belastingen de arbeidsmarkt verstoren en investeringen ontmoedigen.

De huidige economische context maakt het des te dringender om actie te ondernemen. De wereldwijde economische onzekerheden, gecombineerd met de noodzaak om te investeren in groene en digitale transitie, leggen extra druk op de overheidsfinanciën. Zonder hervormingen in het pensioenstelsel riskeert België zijn competitiviteit verder te ondermijnen, aangezien de stijgende belastingen de economische groei kunnen afremmen. Dit zou niet alleen de levensstandaard van de huidige bevolking kunnen aantasten, maar ook de welvaart van toekomstige generaties in gevaar kunnen brengen.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de uitblijvende hervormingen niet alleen financiële implicaties hebben, maar ook het vertrouwen in de overheid kunnen schaden. Als de bevolking het gevoel krijgt dat het pensioenstelsel onhoudbaar is en dat hun toekomstige welvaart in gevaar komt, kan dit leiden tot een afnemend vertrouwen in het sociaal contract en de overheid als geheel. Dit zou de politieke stabiliteit kunnen ondermijnen en sociale cohesie kunnen aantasten. Daarom is het van vitaal belang dat België nu de juiste stappen onderneemt om het pensioenstelsel te hervormen en te zorgen voor een duurzaam en rechtvaardig systeem voor de komende generaties.

Onze structurele pensioenhervorming berust op een adequaat wettelijk pensioen, dat ervoor zorgt dat iedereen een basisniveau van financiële zekerheid heeft na pensionering. Daarnaast wordt de band tussen effectieve arbeidsprestaties en de opbouw van pensioenrechten versterkt, zodat mensen worden beloond voor hun werk. Ook streven we naar een harmonisering tussen de pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen, om een eerlijke en consistente aanpak te garanderen.

Geleidelijkheid en het respect voor verworven rechten zijn de hoekstenen van de hervormingen die we doorvoeren. Dit betekent dat veranderingen stap voor stap worden geïmplementeerd om de impact op individuen te minimaliseren en dat bestaande rechten van pensioengerechtigden worden gerespecteerd. Deze aanpak zorgt ervoor dat de hervormingen duurzaam en sociaal rechtvaardig zijn, en dat ze bijdragen aan de langetermijnstabiliteit van ons pensioenstelsel.

PRINCIPES

De pensioenhervorming vertrekt vanuit de volgende principes:

- Financiële draagkracht onderbouwen
- Rechtvaardigheid tussen en binnen generaties
- Gelijkheid tussen man en vrouw
- Een sterk wettelijk pensioen (1^e pijler), aangevuld met een versterkt aanvullend pensioen (2^e pijler).
- Meer autonomie, verantwoordelijkheid en vrije keuze inzake de opnameleeftijd van het pensioen
- In overleg, onder meer met de sociale partners en de academische pensioenraad.
- De regering zal voor het overige de fiscale en parafiscale standstill respecteren die tussen de sociale partners op 15 maart 2023 werd afgesproken voor de aanvullende pensioenen van werknemers en zelfstandigen.

ALGEMEEN

- Bij de uitwerking binnen de regering van de verschillende maatregelen zal er aandacht zijn voor het gecumuleerd effect. De maatregelen die deze legislatuur in werking treden zullen allemaal in 2025 ingevoerd worden.
- Onder andere daartoe, stelt de regering een specifiek budget beschikbaar voor overgangsmaatregelen gericht op mensen die dicht bij hun pensioen staan. Deze middelen, waarover we in overleg treden met de sociale partners, zijn bedoeld om hen te ondersteunen bij de aanpassingen die voortvloeien uit de hervormingen, zodat ze de veranderingen op een geleidelijke en evenwichtige manier kunnen doorvoeren. Dit beleid zorgt ervoor dat sociale rechtvaardigheid wordt gewaarborgd en dat deze groep werknemers met vertrouwen hun laatste arbeidsjaren tegemoet kan zien.
- We laten door het Federaal Planbureau de budgettaire impact van de totale pensioenhervorming doorrekenen zodat we het effect kennen op de middellange en lange termijn (2040, 2050, 2070). Daarbij vragen we ook aandacht voor de sociale parameters (zoals het armoederisico bij ouderen, de genderpensioenkloof,...).

EEN VERSTERKING VAN DE BAND TUSSEN EFFECTIEVE ARBEIDSPRESTATIES EN DE OPBOUW VAN PENSIOENRECHTEN

FLEXIBELE PENSIOENLEEFTIJD MET ACTUARIEEL NEUTRALE CORRECTIE

- Het pensioenbedrag wordt vanaf 2026 verminderd met een malus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040), 5% (vanaf 2040) per jaar vervroegde uittrede voor de wettelijke leeftijd, indien de gepensioneerde aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen voldoet maar niet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen.
- We vervangen de huidige pensioenbonus door een nieuwe bonus waarbij het pensioenbedrag vermeerderd met een bonus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040), 5% (vanaf 2040) per jaar opname na de wettelijke pensioenleeftijd indien de gepensioneerde voldoet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen.
- Periodes van moederschapsrust en loopbaanonderbrekingen/verminderingen met zorgmotief, geboorteverlof worden hierbij gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

HERWAARDERING VAN EFFECTIEF WERK IN DE PENSIOENBEREKENING

- We onderzoeken hoe de beroepsinkomsten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen, zowel in het werknemersstelsel als in het zelfstandigenstelsel, en in de toekomst de ambtenaren van zodra hun pensioenstelsel geharmoniseerd is met dat van de werknemers en zelfstandigen, zullen worden gekoppeld aan de reële groei van de gemiddelde arbeidsinkomsten en niet langer uitsluitend aan de index, zoals momenteel het geval is. Deze maatregel is van toepassing op de carrièrejaren die volgen op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen.

- We stemmen het statuut van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in progressieve werkhervatting na een arbeidsongeval of beroepsziekte af richting dat van andere langdurig zieken in progressieve werkhervatting.

VERMINDERING GELIJKGESTELDE PERIODES IN DE PRIVÉ-SECTOR

Vandaag is zowat 1/3^e van de pensioenrechten gebaseerd op niet-gewerkte periodes wat de werknemers betreft. Deze gelijkstelling behouden we enkel waar dit maatschappelijk verantwoord is, zoals voor periodes van ziekte, zwangerschaps- en ouderschapsverlof en voor de diverse zorgverloven, maar bouwen we af voor periodes van bv. Bruggpensioen (SWT), langdurige werkloosheid en landingsbanen.

- Vanaf 01/01/2027 worden gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan niet langer meegerekend voor de berekening van het pensioen van werknemers en zelfstandigen. Deze grens van 40% daalt elk jaar met 5 procentpunten tot 20% in 2031, zoals dit vandaag reeds het geval is voor ambtenaren. Periodes van ziekte en zorgverloven worden hierbij buiten beschouwing gelaten.
- Alle periodes van werkloosheid, SWT, pseudo bruggpensioen en landingsbanen die ingaan vanaf de datum van het regeerakkoord worden gelijkgesteld aan een beperkt fictief loon.

LANGE EFFECTIEVE LOOPBAAN

- Werknemers zullen vanaf 01/01/2027 de mogelijkheid krijgen om vanaf de leeftijd van 60 jaar met vervroegd pensioen te gaan, op voorwaarde dat ze een loopbaan van minstens 42 jaar hebben opgebouwd met voldoende daadwerkelijke arbeidsprestaties. Dit betekent dat alleen de jaren waarin minstens 234 dagen effectief werd gewerkt, meetellen voor het bereiken van de vereiste loopbaanduur. Door deze maatregel wordt vervroegd pensioen toegankelijk voor wie een lange carrière achter de rug heeft, terwijl de focus blijft liggen op de waarde van effectief geleverde arbeid. Het doel is om rekening te houden met mensen die vroeg in hun leven zijn beginnen werken en daardoor een lange loopbaan hebben opgebouwd, zodat zij op een verantwoorde manier eerder kunnen stoppen met werken.

MINIMUMPENSIOEN

- De toekenningsvoorwaarde van het minimumpensioen wordt voortaan gebaseerd op de effectieve arbeidsprestaties en loopbaanjaren gepresteerd in de 3 stelsels samen (voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen).

INKOMENSGARANTIE VOOR OUDEREN (IGO)

- Wie aanspraak wil maken op IGO moet voortaan eerst vijf jaar ononderbroken, werkelijk en wettelijk in dit land verblijven.
- Verblijven in het buitenland moeten worden gemeld. De toegestane termijnen hieromtrent worden ingekort. We streven naar een doeltreffende controle waarbij een aantal vrijstellingen worden geschrapt.

MODERNISERING GEZINSDIMENSIE

- Vandaag is het overlevingspensioen voor heel wat weduwen een inactiviteits- en armoedeval. Daarom wordt vanaf 01/01/2026 het overlevingspensioen, middels een overgangsperiode, tot de vroegst mogelijke pensioenleeftijd van de langstlevende partner vervangen door de overgangsuitkering (die vandaag geldt voor <49 en 6 maanden -jarigen), die vrij cumuleerbaar is met beroepsinkomen en beperkt in tijd tot maximum 2 jaar of tot 3 à 4 jaar bij jonge kinderen ten laste.
- We voorzien een ruime overgangsperiode waarin we nog de keuze laten tussen beide systemen.
- Partners worden gestimuleerd om in hun huwelijkscontract of wettelijk samenlevingscontract een pensioensplit te voorzien voor het geval van een (echt)scheiding. Er wordt ingezet op een brede communicatie aan de bevolking over dit onderwerp.

- Het gezinspensioen in het werknemers- en zelfstandigenstelsel wordt op middellange termijn afgebouwd (behalve voor de pensioenminima) en dus ook het hiervan afgeleid echtscheidingspensioen.

EEN VERSTERKING VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

- Naast een sterke 1^e pijler van het wettelijk pensioen willen we alle werknemers, waaronder ook de contractuelen in de publieke sector, ook een stevig aanvullend pensioen bieden waarvoor een werkgeversbijdrage wordt voorzien van minstens 3% tegen uiterlijk 2035.
- Sectoren waar er nog niet aan de 3% voldaan wordt leveren een extra prioritaire inspanning hiervoor in hun sectorale akkoorden. Daartoe gaan we in overleg met deze sectoren. De regering zal de sociale partners uitnodigen om te onderzoeken hoe de aanvullende pensioenen verder kunnen worden versterkt.
- De regering zal onderzoeken hoe kan worden vermeden dat het aanvullend pensioen dat in de vorm van een rente wordt opgenomen, fiscaal nadelig is.

HARMONISERING PENSIOENSTELSELS VOOR WERKNEMERS, AMBTENAREN EN ZELFSTANDIGEN

VERHOOGING PENSIOENLEEFTIJD BEVOORRECHTE CATEGORIEËN

- De pensioenleeftijd van militairen (56 jaar) en NMBS-personeel (55 jaar) wordt geleidelijk opgetrokken naar de wettelijke pensioenleeftijd van andere werknemers en ambtenaren. Vanaf 01/01/2027 wordt hun pensioenleeftijd geleidelijk verhoogd met 1 jaar per jaar, met respect voor de legitieme verwachtingen van mensen die vlak voor hun pensioenleeftijd staan waarvoor we voldoende overgangperiode- en maatregelen voorzien in overleg met de sectororganisaties. Er wordt gezorgd voor de nodige maatregelen inzake aangepast werk. Het pensioen op basis van leeftijd zal voor militairen en bij NMBS worden omgezet in een “pensioen op aanvraag”. Ze kunnen in de toekomst dus nog steeds vervroegd op pensioen volgens de geldende loopbaan -en leeftijdsvoorwaarden. We erkennen hierbij de specificiteit van het militaire statuut, waarbij hun deelname aan externe missies en operationele eenheden positief wordt gevaloriseerd en in rekening genomen.
- De federale pensioendienst staat in voor de toekenning en de uitbetaling van de pensioenen van parlementsleden zodat de controle op de wet Wijninckx kan verzekerd worden.
- Ook de pensioenen die worden uitgereikt door internationale organisaties worden voortaan mee in rekening genomen bij de controle op de wet Wijninckx.

AFBOUW PREFERENTIËLE STELSLS

- We respecteren de opgebouwde rechten binnen de huidige stelsels. We brengen voor diensten gepresteerd in de toekomst vanaf 1 januari 2027 alle bestaande preferentiële loopbaanbreuken naar het gewone stelsel (tantième 1/60) dat uitgaat van een volledige loopbaan na 45 dienstjaren.
- De verhogingscoëfficiënt wordt voor alle personeelscategorieën 1 vanaf 01/01/2027. Voor onderwijs en voor actieve diensten (zoals vandaag afgebakend) blijft de verhogingscoëfficiënt 1,05 met jaarlijkse afbouw met 0,005 vanaf 2027 tot 1,025 in 2032. Ze kunnen in de toekomst nog steeds vervroegd op pensioen volgens de geldende loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden. Er wordt gezorgd voor de nodige maatregelen inzake aangepast werk. In het sociaal overleg hierover bij politie en defensie erkennen we de specificiteit van hun statuut en van hun deelname aan gespecialiseerde operaties.
- De regelgeving met betrekking tot het NAVAP-stelsel voor politieagenten zal worden herzien om de mogelijkheid om zonder tijdslimiet met non-activiteit te gaan vanaf 59 jaar tijdelijk te behouden, op voorwaarde dat de periode van non-activiteit maximaal 2 jaar duurt en dat de ambtenaar na afloop daarvan in aanmerking komt voor vervroegd pensioen. Op termijn zal het systeem uitdoven, in overleg met de sociale partners.

UITDOVEN ZIEKTEPENSIOEN

- Aansluitend bij de reeds besliste hervorming van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren in de ‘Tijdelijke Arbeidsongeschiktheid voor Ambtenaren’ (TAVA) wordt vanaf 01/01/2026 de nieuwe instroom in het systeem stopgezet zodat het stelsel op termijn volledig uitdooft op zowel federaal, regionaal als lokaal niveau.
- We stappen voor federale ambtenaren over op een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in de private sector, en gaan hierover het overleg aan met de vakorganisaties.
- Het is in de toekomst niet langer mogelijk om ziektedagen op te sparen.

AANNEEMBAARHEID VERLOVEN VOORAFGAAND AAN PENSIOEN (VVP) EN LANDINGSBANEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

- De verloven voorafgaand aan pensioen (VVP) in de publieke sector zijn vanaf 01/01/2026 voor maximum 2 jaar aanneembaar als dienstjaren voor de opening van het pensioenrecht en voor de berekening van het pensioen.
- Voor toekomstige aanvragen en toekomstige periodes van lopende aanvragen wordt vanaf 01/01/2026 de aanneembaarheid als dienstjaren voor de toekenning en voor de berekening van het pensioen afgeschaft voor ondermeer loopbaanonderbrekingen zonder zorgmotief en diverse vervroegde uittrederegelingen zoals disponibiliteit voorafgaand aan het pensioen, vrijwillige 4-dagen week. Statutaire ambtenaren kunnen nog wel van deze vrijwillige (deeltijdse) vervroegde uittrede gebruik maken, maar zonder RVA-uitkering en ook zonder gelijkstelling voor het pensioen.
- De aanneembaarheid blijft wel bestaan voor diverse vormen van deeltijdse vervroegde uittrede vanaf 60 jaar in de publieke sector, naar analogie met de regeling voor landingsbanen in de private sector. De aanneembaarheid blijft ook bestaan voor diverse vormen van loopbaanonderbreking of -vermindering voor de zorg voor een kind of ziek familielid of voor het volgen van een erkende opleiding

VERLENGING TERMIJN REFERTEWEDDE VOOR AMBTENAREN PENSIOENEN

- Het pensioen van een werknemer en zelfstandige wordt berekend op basis van het loon of inkomen over de volledige loopbaan. Bij de berekening van het ambtenarenpensioen wordt vandaag enkel het loon van de laatste 10 jaar van de loopbaan in rekening genomen.
- We schaffen geleidelijk deze ongelijkheid in de pensioenberekening voor statutairen af door de referentieperiode voor deze berekening vanaf 2027 jaarlijks te verlengen, zodat deze 45 jaar bereikt in 2062.
- De overgangsregeling die voorziet in het handhaven van een referentieperiode van 5 jaar voor de cohorten die vóór 1962 zijn geboren, wordt bevestigd.
- Van zodra op basis van deze nieuwe berekening het pensioen van statutaire ambtenaren slechts gelijk zou worden aan het pensioen van contractuelen (met inbegrip van hun 2^e pijler) wordt bij wet de invoering van een 2^e pijler voor statutairen mogelijk gemaakt en gefinancierd.
- Op dat ogenblik zorgen we er ook voor dat magistraten, van wie de bezoldiging door de wet wordt bepaald en niet door de Koning, ook kunnen genieten van een 2^e pensioenpijler, om een gelijke behandeling te garanderen met respect voor de specificiteit van hun statuut.
- De indexering van het wettelijk pensioen van ambtenaren en van gemengde loopbanen wordt tijdelijk beperkt tot de bovengrens in het werknemerspensioen. Tijdens deze periode is er ook geen indexering van het absoluut plafond voor de ambtenaren (Wijninckx-plafond).

HARMONISERING LOOPBAANVOORWAARDE VOOR VERVROEGD PENSIOEN

- Vanaf 1 januari 2027 worden in de 3 stelsels (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren) enkel kalenderjaren met 2 gewerkte (of hiermee gelijkgestelde) kwartalen (6 maanden of 156 gewerkte dagen) in aanmerking genomen voor de loopbaanvoorwaarde.
- Gebruik makend van de enveloppe voor overgangsmaatregelen, werken we een regeling uit voor de aanname van het eerste loopbaanjaar.
- Wie in 2025 reeds voldoet aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen, behoudt het recht om vervroegd op pensioen te gaan.
- Voor wie relatief dicht bij het vervroegd pensioen staat voorzien we een overgangsmaatregel zodat hun vroegst mogelijke pensioenleeftijd hierdoor slechts met een beperkte duurtijd verlengd kan worden.
- Wie vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe wet (in 2025) 60 jaar of ouder is zal maximaal 1 jaar langer moeten werken. Wie vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe wet (in 2025) 59 jaar is zal maximaal 2 jaar langer moeten werken.

HARMONISERING VAN DE WELVAARTSAANPASSING VAN DE PENSIOENEN

- De perequatie van het ambtenarenpensioen wordt afgeschaft vanaf 2026 en geïntegreerd in de nieuwe welvaartsenveloppe, die na advies van sociale partners op andere parameters wordt berekend.

MOGELIJKHEID TOT LANGER WERKEN

- We maken komaf met leeftijdsdiscriminatie door het schrappen van de automatische pensionering van statutaire ambtenaren wanneer ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.
- De regering zal onderzoeken of het halftijds pensioen kan ingevoerd worden, waardoor alle werknemers (loontrekkenden, zelfstandigen en ambtenaren) van 60 jaar of ouder, die voldoen aan de voorwaarden voor vervroegd of wettelijk pensioen, de helft van hun pensioen kunnen ontvangen terwijl ze een halftijdse activiteit blijven uitoefenen.

CONVERGENTIE TUSSEN DE STELSLS

- De bijdragereling voor zelfstandigen die na de wettelijke pensioenleeftijd verder willen werken en hun pensioen nog niet opgenomen hebben, passen we aan zodat ze automatisch verder pensioenrechten opbouwen indien ze verder sociale bijdragen blijven betalen.
- Voor de toetsing aan de Wijninckxdrempel nemen we voortaan het werkelijke pensioenbedrag in rekening zoals dit bekend is bij Sigedis.
- Pensioenbijdragen boven de Wijninckxdrempel worden onderworpen aan een hogere bijdrage.
- We harmoniseren de taxatie bij opname van een IPT-kapitaal voor de pensioenleeftijd met de andere pensioenstelsels.
- De 80%-regel zal voortaan berekend worden op basis van identificeerbare en geactualiseerde parameters die rekening houden met de reeds gepresteerde loopbaan, naar analogie met de filosofie die vandaag al gebruikt wordt in de bijzondere heffing op 'hoge' aanvullende pensioenen (Wijninckx-bijdrage).
- Om abnormale verhogingen van het loon (op het einde van de loopbaan) te voorkomen zal gewerkt worden met een gemiddeld loon over de laatste jaren van de loopbaan. De parameters voor de berekening van de nieuwe grens zullen in overeenstemming gebracht worden met de informatie die beschikbaar is in de overheidsdatabanken zoals My Pension, My Career en de databank van de FOD Financiën zodat een efficiënte controle mogelijk gemaakt wordt.
- We laten niet langer toe dat opnames uit IPT-kapitaal worden gedaan om vastgoedinvesteringen te financieren, tenzij voor de enige eigen woning.

- Er komt een hogere solidariteitsbijdrage op pensioenkapitalen waarbij de verhoging enkel van toepassing is op het deel van het bedrag van het kapitaal boven de drempel van 150.000 euro.

RESPONSABILISERING IN DE FINANCIERING VAN HET PENSIOEN VAN STATUTAIREN

- Voor elke nieuwe benoeming van een statutaire ambtenaar vanaf 01/01/2025 moet de bijdrage voor het pensioen voortaan de kostprijs ervan dekken, net zoals dit vandaag reeds het geval is voor de lokale besturen.
- De federale overheid verlicht de respo-factuur voor de lokale besturen. Het bonus-malus-systeem wordt ook voortgezet, zoals vastgelegd in de wet van 30 maart 2018, bedoeld om de ontwikkeling van een 2e pijler voor het personeel van de lokale besturen te bevorderen. De federale overheid maakt werk van de creatie van een uniform pensioensysteem voor de toekomstige loopbaan jaren in alle stelsels, door een duurzame oplossing te vinden voor het gesolidariseerde pensioenfonds.

