

Vrouwenraaddossier

Impact deeltijds werken –
loopbaanonderbreking/tijdskrediet –
thematische verloven op wettelijk
pensioen werknemers

Focus op gelijkstelling en samendrukking

2022

Inhoud

Inleiding	3
Impact deeltijds werk op wettelijk pensioen werknemers.....	4
Vrijwillig deeltijdse werknemers	4
Deeltijdse werknemers met behoud van rechten	5
Voorwaarden IGU.....	6
Evolutie in de berekeningswijze van de IGU	7
Evolutie gelijkstellingen	9
Evolutie samendrukking deeltijdse arbeid tot voltijdse arbeid.....	12
Impact thematische verlopen op wettelijk pensioen werknemers.....	17
Impact tijdskrediet en landingsbanen op wettelijk pensioen werknemers	18
Evolutie gelijkstellingen	18
Tijdskrediet	18
Landingsbaan.....	22
Reacties RGKMV en vrouwenbeweging	24
Deeltijds werk.....	24
Wetsvoorstellen en adviezen Raad van State en Rekenhof	26
Wetsvoorstellen.....	26
Wetsvoorstel Afschaffing samendrukking	26
Wetsvoorstel Gelijkstelling van periodes van (vergoede) gedeeltelijke loopbaanonderbreking	28
Adviezen Raad van State	29
Adviezen Rekenhof	30
Besluit Vrouwenraad.....	30
Bijlage 1 Berekening fictieve lonen bij gelijkstelling.....	33
Bijlage 2 Cijfers.....	35

Inleiding

Voor elk jaar dat je betaalde arbeid levert in loondienst bouw je als werknemer pensioenrechten op. Je pensioen wordt berekend op basis van het loon dat je tijdens je loopbaan hebt verdiend en waarop sociale bijdragen werden betaald én op basis van je loopbaanduur. Wanneer je loopbaan 14.040 dagen telt - 45 jaren van 312 dagen, dan is dit een 'volledige loopbaan'.

Presteerde je gedurende periodes geen betaalde arbeid, de [zogenaamde niet-gewerkte periodes](#), en ontving je daarvoor een uitkering dan gelden er gelijkstellingen: onder meer voor onvrijwillige werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag/brugpensioen, pseudo-brugpensioen, deeltijds werken met behoud van rechten, ziekte en invaliditeit, inactiviteit door handicap, inactiviteit door arbeidsongeval of beroepsziekte, moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, thematische verloven, loopbaanonderbreking en tijdskrediet, jaarlijkse vakantie, staking, periode van militaire dienst of gewetensbezwaarde, arbeidsbeperking wegens herverdeling van de arbeid,...

Er bestaan twee soorten gelijkstellingen voor het wettelijk pensioen:

- 1) Gelijkstelling voor de loopbaanvoorwaarde met het oog op vervroegd pensioen. Wanneer kun je op pensioen?
- 2) Gelijkstelling voor het pensioenbedrag. Welk pensioenbedrag ga je ontvangen? Hier is er ofwel gelijkstelling aan een normaal fictief loon ofwel aan een beperkt fictief loon.¹ Het laag fictief loon wordt toegekend voor periodes volledig tijdskrediet - ouder dan 57 jaar.

In dit dossier gaan we dieper in op de volgende niet-gewerkte perioden tijdens de beroepsloopbaan: ***deeltijds werk met behoud van rechten, thematische verloven, loopbaanonderbreking/tijdskrediet - als gelijkgestelde periodes en de impact op de pensioenen.***

De reden hiervoor is dat vooral vrouwen deeltijds werken, loopbaanonderbreking/tijdskrediet en/of thematische verloven opnemen tijdens hun loopbaan. En dat we voor deze niet-gewerkte periodes structurele onrechtvaardigheden m/v vaststellen die een impact hebben op:

- Het pensioenbedrag: gemiddeld in het nadeel van vrouwen omwille van de loonkloof v/m maar ook door berekeningsmechanismen bij de gelijkstellingen die in de loop van de jaren nadeliger geworden zijn. Vrouwen zijn in deze groepen niet-gewerkte periodes het sterkst vertegenwoordigd.
- De toegang tot vervroegd pensioen die vooral voor vrouwen wordt afgeremd door loopbaanvoorwaarden waar ze in mindere mate dan mannen aan voldoen.

Uit een studie van het Federaal Planbureau (2016)² blijkt dat van alle types gelijkstellingen (situatie in 2012) waarvoor data beschikbaar waren, het in mindere mate de periodes van

¹ Meer info over berekening normaal en beperkt fictief loon: zie bijlage 1.

² Federaal Planbureau, [Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels Een stand van zaken](#) (2016).

loopbaanonderbreking en tijdskrediet (2 en 4 procent) en niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten (2 procent bij vrouwen) betrof. Deze niet-gewerkte periodes, die wel grosso modo gelijkgesteld worden, maken dus niet de grootste kost uit voor de sociale zekerheid in vergelijking met de andere niet-gewerkte periodes.

In het kader van de pensioenhervormingen van deze legislatuur 2020 - 2024 zijn dit voor de Vrouwenraad aandachtspunten waarmee de beleidsmakers moeten rekening houden.

In wat nu volgt gaan we de impact na van deeltijds werk, thematische verloven en loopbaanonderbreking/tijdskrediet op het wettelijk pensioen van werknemers. We vermelden daarbij ook de evolutie van het systeem van gelijkstellingen doorheen de tijd.

Impact deeltijds werk op wettelijk pensioen werknemers

Kort samengevat: elementen die van invloed zijn op het pensioenbedrag van de werknemer, die (voor een deel) deeltijds gewerkt heeft, zijn:

- Het loon met een tragere evolutie van het uurloon deeltijds werk ten opzichte van voltijds werk.³
- De invoering van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden (gewaarborgd minimum pensioen werknemers – deeltijds) was een positieve maatregel (maar nog marge voor verbetering).
- Specifiek voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten:
 - o de bedragen van de eventuele inkomensgarantie-uitkering (IGU) – er zijn ook deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen;
 - o het gezinsstatuut heeft een invloed op het bedrag van de IGU;
 - o de volledige gelijkstelling van periodes van inactiviteit van de deeltijds werkende met behoud van rechten met IGU; de niet volledige gelijkstelling bij de deeltijds werkende zonder IGU;
 - o het systeem van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen;
 - o bovendien speelt de evolutie van de berekeningswijzen van de IGU en van samendrukking ook een rol. De berekeningswijzen/formules worden nadeliger doorheen de tijd.

Vrijwillig deeltijdse werknemers

Vanaf 1992-1993 trekt de federale overheid de bereidheid van de zogeheten onvrijwillig deeltijdsen (die geen voltijdse baan vinden) in twijfel en kwalificeert hen als vrijwillig deeltijdse werknemers.

³ Zie jaarlijkse Belgische Loonkloofrapporten van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De vrijwillige deeltijdse werknemer heeft voor de periodes van ‘voldoende’ deeltijds werk recht op een gedeeltelijk pensioen. Voor de niet-gepresteerde tijd in vergelijking met de voltijdse werknemer, is er geen recht op pensioen. Deze niet-gepresteerde tijd wordt niet gelijkgesteld voor de pensioenberekening of voor de toegang tot vervroegd pensioen.

Sommige deeltijders bouwen voor enkele of heel wat jaren geen pensioenrechten op, omdat ze niet voldoen aan de voorwaarde van 104 gewerkte of gelijkstelde dagen per jaar. Om een minimumpensioen te krijgen moest je vroeger ook 30 jaar voltijds gewerkt hebben. In januari 2007 is dit aangepast waardoor vrouwen met een deeltijdse loopbaan toegang kregen tot het minimumpensioen met als voorwaarde: minstens 30 jaar halftijds gewerkt of gelijkgesteld (156 dagen per jaar). Het pensioenbedrag wordt proportioneel berekend (in verhouding tot de gepresteerde dagen/jaren). Voldoe je niet aan deze voorwaarden dan is er het vangnet (met een bijpassing) van de Inkomensgarantie-uitkering voor ouderen (vanuit de algemene middelen betaald in plaats vanuit de sociale zekerheid).

Deeltijdse werknemers met behoud van rechten

Sinds 1993 wordt in principe geen bijkomende werkloosheidsvergoeding toegekend voor de periode waarin deeltijds wordt gewerkt.

Er is enkel een bijkomende vergoeding wanneer het inkomen uit een deeltijdse job lager ligt dan een voltijdse werkloosheidsvergoeding. Het *systeem met behoud van rechten en met inkomensgarantie- of zonder inkomensgarantie-uitkering* doet zijn intrede. Deeltijdse arbeid uit noodzaak (omdat er te weinig voltijdse banen zijn) wordt in die periode hoe langer hoe meer beschouwd als een normale betrekking. De deeltijdse werknemer kan tijdens de periode van deeltijds werk dan wel niet meer uitgesloten worden van zijn rechten op een werkloosheidsuitkering op grond van een abnormaal lange inactiviteitsduur, wat voordien wel gebeurde.

De deeltijdse werknemer met behoud van rechten is een werknemer die op zoek is naar voltijds werk maar een deeltijdse job aanvaardt om aan de werkloosheid te ontsnappen. Deze werknemer is dus ‘onvrijwillig’ werkloos. Hierdoor blijft hij zijn rechten behouden als volledige werkloze. Als hij zijn deeltijdse job verliest, heeft hij nadien nog recht op een volledige werkloosheidsuitkering. Deze deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan eventueel genieten van een bijkomende werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) bovenop zijn deeltijds loon, namelijk de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Er zijn ook deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen als ze in de betrokken maand te veel loon hebben ontvangen.

Vanaf 1995 wordt de toekenning van een aanvullende uitkering voor de onvrijwillig deeltijdsen onderworpen aan een onderzoek naar de inkomsten van het huishouden. De toekenning van de IGU hangt af het statuut van de deeltijdse werknemer: met gezinslast, alleenstaande, samenwonende. In de praktijk wordt de categorie samenwonende benadeeld door een lagere uitkering, doorgaans zijn dit vrouwen. De meerderheid van deze vrouwen verliest daardoor zelfs het recht op de IGU/aanvullende uitkering.

Voorwaarden IGU

De voorwaarden die de RVA vandaag stelt⁴:

Deeltijds loon

Je hebt slechts recht op de IGU indien:

- je normaal gemiddeld bruto maandloon lager is dan 1.691,40 euro en
- je loon voor de beschouwde maand lager is dan 1.691,40 euro.

De hoogte van het brutoloon is afhankelijk van onder andere: het al dan niet hebben van een voltijdse tewerkstelling, het geslacht, de scholingsgraad (laaggeschoolden werken vaker dan hooggeschoolden deeltijds), de sector en het al dan niet hebben van kinderen. Deeltijdse werknemers werken namelijk vaak in de zogenaamd vrouwelijke sectoren (lager betaald), zijn vaker laaggeschoold, vaker vrouw en de kloof in deeltijdwerk tussen mannen en vrouwen vergroot eenmaal kinderen aanwezig zijn.

Uurrooster

Je hebt slechts recht op de IGU indien je gemiddeld contractueel uurrooster hoogstens 4/5 van een voltijds uurrooster bedraagt.

Beschikbaarheid

Je hebt slechts recht op de IGU indien je:

- ingeschreven bent en blijft als voltijds werkzoekende en beschikbaar bent en blijft voor een voltijdse betrekking op de arbeidsmarkt;
- aan je werkgever hebt gevraagd om een voltijdse betrekking te krijgen die in de onderneming vrij zou komen;
- je werkgever vraagt je arbeidsovereenkomst aan te passen indien je regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst.

Een vrijwillig deeltijdse werknemer kan ook recht hebben dan op de IGU indien hij:

- ingeschreven is en blijft als werkzoekende en beschikbaar is en blijft voor een passende betrekking op de arbeidsmarkt;
- aan de werkgever heeft gevraagd om een passende betrekking te krijgen die in de onderneming vrij zou komen;
- de werkgever vraagt de arbeidsovereenkomst aan te passen indien hij regelmatig meer uren moet presteren dan voorzien in deze arbeidsovereenkomst.

Een betrekking voor een vrijwillig deeltijdse werknemer is passend indien het gemiddeld wekelijks aantal uren van de aangeboden betrekking niet meer bedraagt dan het aantal uren op basis waarvan hij het recht op halve uitkeringen heeft geopend, plus zes.

⁴ RVA [Infoblad T70 Hebt u recht op de inkomensgarantie-uitkering?](#) 1 januari 2022

Recht op loon van de vorige werkgever

Je hebt geen recht op de IGU indien je nog recht hebt op een loon ten laste van je vorige werkgever. Dat is het geval wanneer de deeltijdse betrekking aanvangt tijdens een opzeggingsperiode of tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.

Overstap van een voltijdse naar een deeltijdse baan

Onvrijwillig?

Indien je bent ontslagen in een voltijdse betrekking en onvrijwillig overstapt naar een deeltijdse betrekking bij dezelfde werkgever,

=> heb je géén recht op de IGU gedurende een periode van 3 maanden vanaf de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding voor de voltijdse betrekking. Deze periode van 3 maanden is de "carenzperiode".

Vrijwillig?

Indien je op vrijwillige basis overstapt van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking, => heb je géén recht op de IGU.

Uitzondering: je hebt wel recht op de IGU (zonder carenzperiode) indien de overgang gebeurt in het kader van een herstructureringsplan, goedgekeurd door de minister van Werk

Evolutie in de berekeningswijze van de IGU

In juli 2005 was er een hervorming van de berekeningswijze van de IGU. Het forfaitair maandelijks aanvullend bedrag werd vervangen door een aanvullend bedrag dat rekening hield met het aantal gepresteerde uren tijdens het deeltijds werk. Enkel werknemers die minstens een derde (55u/maand) van een voltijdse tewerkstelling werken, hadden nog recht op de IGU. De bedoeling van deze besparingsmaatregel was om deze deeltijdse werknemers aan te moedigen om voltijds werk of grotere deeltijdbanen te zoeken.

In 2008 viel het criterium gezinssituatie weg. Tijdens de legislatuur 2014-2019 werd het opnieuw ingevoerd.

Oude IGU

De oude IGU wordt berekend op basis van de formule:

$$IGU = \text{referte-uitkering} + \text{maandelijkse toeslag} - \text{nettoloon}$$

De referte-uitkering = 26 x de "theoretische" daguitkering die je voor die maand zou ontvangen in geval van volledige werkloosheid.

De maandelijkse toeslag = een forfaitair bedrag bepaald in functie van je gezinstoestand:

- 203,29 euro voor een werknemer met enig inkomen en gezinslast (categorie A);
- 162,63 euro voor een alleenwonende (categorie N);
- 121,96 euro voor een samenwonende (categorie B).

Het nettoloon = (brutoloon – de inhouding sociale zekerheid van 13,07% + RSZ-werkbonus) – bedrijfsvoorheffing.

Het nettobedrag van de IGU "oude regeling" mag nooit hoger zijn dan 9/10 van de referentie-uitkering.

Het bedrag van de IGU is gelijkgesteld aan 0 indien het resultaat van de berekening lager is dan 11,96 euro.

De bedragen evolueren in de tijd op basis van de index.

IGU overgangsregeling

Elke maand berekent de RVA het bedrag van de IGU volgens twee formules:

- de formule "oude regeling", van kracht vóór 1 juli 2005;
- de formule "nieuwe regeling", van kracht vanaf 1 juli 2005.

Het hoogste resultaat wordt je toegekend.

Wanneer val je onder de overgangsregeling?

Indien je op 30 juni 2005 deeltijds tewerkgesteld was en het recht op de IGU had aangevraagd en gekregen voor deze tewerkstelling, geniet je automatisch de overgangsregeling zolang deze betrekking duurt.

Indien je na 30 juni 2005 een aanvraag indiende om de IGU te krijgen voor een nieuwe deeltijdse betrekking of voor een reeds lopende deeltijdse betrekking waarvoor je de IGU nog niet had aangevraagd dan kun je de overgangsregeling genieten indien je:

- reeds een IGU hebt genoten voor minstens één kalendermaand gelegen in de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;
- sinds 1 maart 2005 ononderbroken verbonden bent door deeltijdse arbeidsovereenkomsten.
- in je nieuwe deeltijdse betrekking tewerkgesteld bent volgens een arbeidsregime van ten minste 1/3 van een voltijdse betrekking (12,66 uren per week indien de gemiddelde wekelijkse voltijdse arbeidsduur gelijk is aan 38u).

IGU nieuwe regeling

Voor een bepaalde maand berekent de RVA de IGU op basis van de volgende formule:

IGU = referentie-uitkering + maandelijks bedrag van de uurtoeslag – nettoloon

De referentie-uitkering:

... is het normale bedrag van de maanduitkering als volledig werkloze

De maanduitkering = 26 x de "theoretische" daguitkering

Je bent een deeltijdse werknemer met behoud van rechten:

Je "theoretische" daguitkering = het bedrag van je volle uitkering als volledig werkloze dat je zou ontvangen op de eerste vergoedbare dag van de beschouwde maand.

Je bent een vrijwillig deeltijdse werknemer?

Je "theoretische" daguitkering =

- het bedrag van je halve uitkering als volledig werkloze dat je zou ontvangen op de eerste vergoedbare dag van de beschouwde maand,
- vermenigvuldigd met het aantal halve uitkeringen waarop u per week aanspraak maakt,
- en gedeeld door zes.

Bij de daguitkering wordt rekening gehouden met de gezinstoestand: werknemer met gezinslast, alleenwonende of samenwonende (zonder gezinslast).

Maandelijks bedrag van de uurtoeslag:

Het maandbedrag van de uurtoeslag = (uren > 1/3 aantal uren voltijds) x uurtoeslag.

Enkel de uren die 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijden, geven recht op een uurtoeslag. 1/3 van een voltijdse betrekking komt neer op 55 uur per maand in geval van tewerkstelling in een betrekking waar het voltijdse uurrooster gelijk is aan 38 uur per week.

Uurtoeslag: is een forfaitair bedrag (3,43 euro).

Nettoloon:

Wordt verkregen door verkrijgen we door:

- het brutoloon voor de beschouwde maand,
- te verminderen met een RSZ-inhouding van 13,07% (of: maal 0,8693),
- te verhogen met de RSZ-werkbonus,
- en te verminderen met de bedrijfsvoorheffing.

Beperking van de IGU:

Het nettobedrag van de IGU is:

- beperkt tot een bedrag gelijk aan het voltijdse fictieve nettoloon min het deeltijdse nettoloon. Het totale inkomen (deeltijdse nettoloon + IGU) mag immers niet hoger zijn dan het nettoloon dat de werkgever zou betalen bij een voltijdse tewerkstelling;
- gelijkgesteld aan 0 indien het resultaat van de berekening lager is dan 11,96 euro.

Evolutie gelijkstellingen

Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die de IGU genieten is de gelijkstelling van de periode van inactiviteit "onbeperkt in de tijd" mogelijk, terwijl voor diegenen die deze uitkering niet genieten de gelijkstelling slechts mogelijk is "tot beloop van ten hoogste 1.560 dagen." Deeltijdswerkers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen, worden dus benadeeld door een regeling waarbij hun gepresteerde jaren worden samengedrukt, waardoor zij verplicht zijn nóg langer te werken om aan hetzelfde pensioenbedrag te komen als degenen met een IGU.

Aan deze onrechtvaardige situatie, waarvan vooral vrouwen de dupe zijn, moet een einde komen. Dit is een eis van veel vrouwenorganisaties en van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGKMV), die al jaren op hun agenda staat.

Deeltijdwerkers moeten verhoudingsgewijs langer werken om dezelfde pensioenrechten te genieten als voltijds werkenden. *Deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder IGU moeten verhoudingsgewijs langer werken dan deeltijdse werknemers met behoud van rechten die wel een IGU ontvangen.*

Bij het systeem van gelijkgestelde dagen heeft een evolutie plaatsgevonden. Doorgaans was/is er geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken maar wel vanaf 1993 voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten en zonder inkomensgarantie-uitkering en vanaf 1997 voor de vrijwillig deeltijdse werknemer.

Tabel: Overzicht evolutie gelijkstellingen en categorieën deeltijdse werknemers (bijzondere maatregelen die pensioenrechten toekennen voor niet-gepresteerde periodes)

Deeltijds werken met gelijkstelling
<p>Vóór 1993 <u>Onvrijwillig deeltijdse werknemers</u> (met overgangperiode tot 31 december 1996):</p> <p>Pensioen voor periode van deeltijdse arbeid wordt berekend op basis van het reëel loon en op basis van het normaal fictief loon.</p> <p><i>Geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.</i></p>
<p>Vanaf 1993 Deeltijdse werknemers met behoud van rechten met inkomensgarantie-uitkering:</p> <p>Voor de periode van deeltijdse arbeid:</p> <p><i>Geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken (idem als vorig stelsel: onvrijwillig deeltijdsen vóór 1993).</i></p> <p>In geval van werkloosheid (of andere reden tot gelijkstelling) na de periode van deeltijdse arbeid: recht op volledige werkloosheidsuitkering, de inactiviteitsperiodes kunnen <i>onbeperkt in de tijd worden gelijkgesteld.</i></p> <p><i>Geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.</i></p> <p>Vandaag:</p> <p>De periode waarin je deeltijds werkt met behoud van rechten telt volledig mee voor je werknemersloopbaan.</p> <p>Voor je pensioen lijkt het dus alsof je nog altijd voltijds werkt. Concreet:</p> <ul style="list-style-type: none">• De niet-gewerkte periode telt mee om <u>vervroegd met pensioen te gaan</u>.• Het pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van het <u>normaal fictief loon</u>.

Het pensioenbedrag dat een loopbaanjaar met een periode deeltijds werken met behoud van rechten met een inkomensgarantie-uitkering oplevert mag niet hoger zijn dan het pensioenbedrag dat het vorige loopbaanjaar opleverde.

Vanaf 1993 Deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering:

KB van 21 maart 1997:

Een in de tijd begrensde gelijkstelling, namelijk *bonus van 5 jaar* te spreiden over verschillende jaren, bv. gelijkstelling voor 15 jaar voor werknemer die 1/3^{de}-tijd werkt. Gelijkstelling is mogelijk vanaf 1 juni 1993, bonus berekend op basis van minimumloon. *Relatief verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.*

In geval van werkloosheid (of andere reden tot gelijkstelling) na de periode van deeltijdse arbeid: recht op volledige werkloosheidsuitkering en pensioen berekend op basis van een fictief loon dat overeenstemt met de gelijkgestelde tijd en gebaseerd is op het reële loon van het voorgaande jaar.

Geen verlies van pensioenrechten voor gelijkgestelde periodes.

Situatie vanaf

2012:

Voor de periode van deeltijdse arbeid van minstens drie maanden: pensioenrechten berekend op deeltijds loon. Voor de uren/dagen die de deeltijdse werknemer niet werkt, ontvangt zij/hij een krediet van 1.560 dagen of vijf jaar waarop het pensioen berekend wordt op het minimumrecht. In bepaalde gevallen is er geen beperking tot 1.560 dagen voor oudere werknemers

Relatief verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.

Vandaag:

De periode dat je deeltijds werkt met behoud van rechten telt slechts **gedeeltelijk** mee voor je werknemerspensioen.

De niet-gewerkte periode telt voor maximum 1.560 dagen mee:

- om te kijken of je [vroeger met pensioen](#) mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

Het pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van het [beperkt fictief loon](#).

Het pensioenbedrag dat een loopbaanjaar met een periode deeltijds werken met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering oplevert mag niet hoger zijn dan het pensioenbedrag dat het vorige loopbaanjaar opleverde.

Als je niet-gewerkte periode meer dan 1 560 dagen bedraagt dan tellen de extra dagen **niet** mee voor het pensioen.

Vanaf 1 juli 1997 Vrijwillige verkorting prestaties – herverdeling arbeid

KB van 21 maart 1997: voorziet in een gelijkstelling van de niet-gepresteerde tijd *voor werknemers die in het kader van maatregelen tot herverdeling van de arbeid hun prestaties vrijwillig hebben verkort*:

Gelijkstelling is beperkt tot maximum 2 jaar op de volledige loopbaan/4 jaren voor een halftijdse baan. Gelijkstelling is mogelijk voor de periode na 1 juli 1997 en de basis voor de berekening van het pensioen is het minimumloon.

Relatief verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.

In geval van werkloosheid (of andere reden tot gelijkstelling) na de periode van deeltijdse arbeid wordt het pensioen berekend op basis van een fictief loon dat overeenstemt met de gelijkgestelde tijd. Wanneer de werknemer recht heeft op deeltijdse werkloosheidsuitkeringen, heeft hij/zij voor die periodes recht op een gedeeltelijk pensioen.

Geen verlies van pensioenrechten in vergelijking met voltijds werken.

Vandaag:

Als je overstapt van een voltijdse tewerkstelling naar een deeltijdse tewerkstelling in het kader van de herverdeling van de arbeid, tellen je niet-gewerkte uren mee voor de berekening van je pensioen voor maximum 624 dagen.

Deze 624 dagen worden gespreid over alle kalenderjaren waarin je de duur van je arbeidsprestaties verminderd.

Het pensioenbedrag voor deze gelijkgestelde dagen wordt berekend op basis van het beperkt fictief loon.

Deze periode telt mee om te kijken of je vroeger met pensioen kunt gaan.

Bron: Website RVP (Rijksdienst voor Pensioenen) 2016 en Federale Pensioendienst 2022.

Evolutie samendrukking deeltijdse arbeid tot voltijdse arbeid

Niet enkel het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen bij deeltijds werken met behoud van rechten is van tel, ook het feit dat het aantal deeltijds gewerkte dagen wordt samengedrukt tot voltijds gewerkte dagen. Dat heeft gevolgen voor het pensioen van de deeltijdse werknemer. De pensioenberekening van een deeltijds werknemer met behoud van rechten en met een IGU verschilt van de pensioenberekening van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder IGU (die een minder gunstige pensioenberekening heeft en ook langer zou moeten werken om aan hetzelfde pensioenbedrag als de deeltijder met IGU te geraken).

Het pensioen voor deeltijds werken wordt berekend op het deeltijds loon.

Maar alle deeltijds gewerkte uren worden ook samengeteld en dan wordt gekeken met hoeveel "voltijdse" dagen dit overeenstemt (=samendrukking). Op basis van die "voltijdse" dagen wordt het pensioen berekend.

De samendrukking werd ingevoerd opdat een werknemer die bijvoorbeeld een half jaar halftijds werkte op dezelfde wijze zou worden behandeld ongeacht of hij in dat jaar in volle dagen ($312/2=156$ VTE's) of halve dagen halftijds werkte.

De techniek/methode van de samendrukking heeft een evolutie doorlopen. Afhankelijk van de periode waarin men deeltijds werkte, gebeurt die samendrukking op een andere manier:

- De jaren vóór 1955: er is nog geen samendrukking; voor de jaren met voldoende pensioenstortingen, krijgt men het volledig pensioen. Zijn ze onvoldoende, dan krijgt men voor die jaren geen pensioen.
 - Na 1954 en vóór 1978: wanneer blijkt dat de tewerkstelling niet voltijds was, wordt het aantal dagen samengedrukt tot voltijdse dag-equivalenten. Een halftijds gewerkt jaar wordt samengedrukt tot 156 dagen ($=312/2$).
 - Na 1978 en vóór 1992: de samendrukking van het aantal onvolledige dagen tot voltijdse dagen gebeurt voor deze periode op twee manieren:
 - o Zoals voor de jaren na 1954 en vóór 1978
 - o Door de toepassing van volgende formule :
 $(W/MW) + (AD/312)$
W = je brutoloon gedurende een jaar na 1977 en vóór 1992
MW = het gewaarborgd minimumloon tijdens datzelfde jaar
AD = het aantal dagen waarvoor gelijkstelling wordt verleend
- Het aantal samengedrukte dagen door de toepassing van de eerste manier wordt vergeleken met die van de tweede manier. Het laagste aantal wordt behouden. Bijkomende elementen zijn dus het reële loon, het gewaarborgd minimumloon en het aantal gelijkgestelde dagen.
- Vanaf 1992: wanneer men deeltijds werkte gedurende deze periode, vermeldt de pensioenrekening twee bijkomende gegevens:
 - o Het aantal uren dat men in een bepaald jaar heeft gewerkt.
 - o Het aantal uren dat overeenstemt met een voltijdse tewerkstelling in de onderneming of de bedrijfstak waar men werkte (dit noemt men de "maatman"⁵).
- De samendrukking tot volle dag-equivalenten gebeurt op basis van die twee gegevens.

Voorbeelden⁶

Deeltijdse werknemer met behoud van rechten met inkomensgarantie-uitkering

Case 1

⁵ De maatman is het theoretisch aantal uren dat een voltijdse werknemer per week zou presteren, ook het regime per week van een voltijdse maatman genoemd. Het aantal arbeidsuren wordt dus bepaald aan de hand van de gepresteerde uren in verhouding tot de voltijdse maatman. Het aantal uren van een voltijdse werknemer met een regime van bijvoorbeeld 38 uur per week zal op jaarbasis 1.976 uur bedragen (38×52 weken). Dit is dan de theoretische referentiewaarde van een maatman. Bron: Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, Een sterk en betrouwbaar sociaal contract. Bijlage 3.3, p. 6.

⁶ Website RVP 2016 en DOC 55 0119/003 Advies van het Rekenhof 2021.

In 1994 heb je 250 dagen gewerkt en je individuele rekening vermeldt 260 gelijkgestelde dagen. De "maatmangegevens" (zie jaren na 1991) zien eruit als volgt: 1.317 uur, terwijl een voltijdse tewerkstelling in je onderneming overeenstemt met 1.976 uur.

Je aantal gewerkte dagen wordt samengedrukt tot: $312 \times (1.317 : 1.976) = 208$

Je aantal gelijkgestelde dagen wordt samengedrukt tot: $260 \times (1.317 : 1.976) = 173$

Dit laatste aantal wordt beperkt tot 104 omdat het totaal van 312 dagen (208 + 104) niet mag overschreden worden.

Deze groep heeft een betere pensioenregeling; zolang deze werknemers dit statuut behouden, wordt hun pensioen berekend alsof ze voltijds werken. De periode van niet-tewerkstelling telt onbeperkt mee als gelijkstelling.

Case 2

Als deeltijdse werknemer volgens het regime van 38u heb je 250 gewerkte dagen⁷ en 260 gelijkgestelde dagen in een kalenderjaar en in totaal 1.317 uren in de refertesector in dat jaar. Het aantal gelijkgestelde periodes met behoud van rechten wordt beperkt en de samendrukking gebeurt als volgt:

Het aantal samengedrukte uren wordt berekend in functie tot de verhouding van de deeltijdse arbeid (1.317u) met een voltijdse arbeid (1.976u = 38 u per regime x 52 weken):

-Het aantal gewerkte uren wordt als volgt samengedrukt: $(312:1.317u) : 1.976u = 208$ dagen

-Het aantal gelijkgestelde dagen wordt samengedrukt als volgt: $(260 \times 1.317u) : 1.976 = 173$ dagen. Deze 173 dagen worden vervolgens verder beperkt tot 104 dagen omdat de maximumlimiet van 312 dagen niet mag worden overschreden (208 gewerkte dagen + 104 gelijkgestelde dagen = 312).

Het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen (208 gewerkte dagen en 104 gelijkgestelde dagen = maximumjaarlimiet 312 dagen) kan in de daaropvolgende jaren zonder beperking worden gelijkgesteld en telt mee voor de pensioenberekening.

Deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering

De niet-gepresteerde arbeidstijd kan gedurende de periode van het statuut worden gelijkgesteld tot beloop van ten hoogste 1.560 dagen.

Case 1

Je bezit het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten (maar zonder inkomensgarantie-uitkering) vanaf 01.02.1996. Voordien was je volledig werkloos.

De maatmangegevens vermelden dat je een tewerkstelling uitoefent van 1.290 uur per jaar. Een voltijdse tewerkstelling in je onderneming bedraagt 1.976 uur (38 uur/week x 52 weken).

Je gewerkte dagen worden samengedrukt tot "volle" dagen: $312 \times (1.290 : 1.976) = 204$ volle dagen.

Voor elk van de jaren, te beginnen bij 1996, kunnen $312 - 204 = 108$ dagen gelijkgesteld worden aan de hoger vermelde voorwaarden.

Je "krediet" van 1.560 dagen zal als volgt worden verdeeld:

⁷ De individuele pensioenrekening vermeldt het aantal dagen dat de persoon gewerkt heeft. Volgens het uurrooster bij deeltijdse tewerkstelling kan dat per gewerkte dag een aantal uren, een halve of een volledige arbeidsdag zijn. De periode van inactiviteit bestaat bijvoorbeeld uit niet-gewerkte periodes met behoud van rechten en/of ziekte. Eenzelfde dag kan bijgevolg als een gewerkte dag en als gelijkgestelde dag in rekening worden genomen.

- Van 1996 tot en met 2009: 204 dagen tewerkstelling en 108 dagen gelijkstelling. Dit geeft een totaal aantal dagen gelijkstelling gelijk aan 1.512, d.i. 14 jaar x 108.
- In het jaar 2010 kunnen nog maximaal $1.560 - 1.512 = 48$ dagen worden gelijkgesteld. In de daaropvolgende jaren zal er geen gelijkstelling meer zijn.

In beide gevallen mag je pensioenopbrengst van het kalenderjaar, waarin de gelijkgestelde dagen zijn gelegen die volgen uit je deeltijdse arbeid met behoud van rechten, niet hoger zijn dan de pensioenopbrengst van het daaraan voorafgaande jaar.

- De niet-tewerkstelling telt voor 5 jaar mee als gelijkstelling; gedurende deze periode wordt het pensioen berekend alsof de werknemers voltijds werkten en na deze periode worden ze beschouwd als vrijwillige deeltijders.

Case 2

Als deeltijdse werknemer zonder IGU heb je bijvoorbeeld vanaf 1 januari 1999 250 gewerkte dagen en 260 gelijkgestelde dagen en dat jaar 1.317 gewerkte uren in de refertesector. De periodes van behoud van rechten kunnen niet volledig worden gelijkgesteld.

De samendrukking wordt als volgt berekend:

- Het aantal samengedrukte gewerkte dagen bedraagt: $(312 : 1.317) : 1.976 = 208$ volledige dagen.
- Er kunnen slechts 104 dagen per jaar gelijkgesteld worden vanaf 1999.
- Het krediet van 1.560 dagen wordt verdeeld in de daaropvolgende 15 jaren totdat het maximum bereikt is = $15 \text{ jaren} \times 104 \text{ gelijkgestelde dagen per jaar} = 1.560 \text{ dagen}$.
- In 2015 is de gelijkstelling dan niet meer mogelijk omdat het maximum in 2014 werd bereikt.

De niet-tewerkstelling bij deeltijdse werknemers met behoud van rechten en zonder IGU telt voor 5 jaar uitgedrukt in voltijdse dagen mee als gelijkstelling gedurende de loopbaan.

Gewone deeltijdse regelingen:

Je gewerkte en gelijkgestelde dagen worden samengedrukt worden tot voltijdse dag-equivalenten.

Noot betreffende de 104 dagen

De 104 dagen stemmen overeen met de minimale wekelijkse arbeidsduur die in principe gerespecteerd moet worden (de 1/3^{de} regel – art. 11bis Arbeidsovereenkomstenwet). Maar het KB van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis, van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 30 december 1992 en CAO's (bv. Horeca) hebben hier reeds afwijkingen op voorzien, zodat ook in het arbeidsrecht het mogelijk is om minder dan 1/3^{de} aan het werk te gaan = geen opbouw loopbaanjaar.

Gevolgen samendrukking voor wettelijk pensioen

Inzake toegang tot het vervroegd pensioen

Om het rustpensioen vervroegd te laten ingaan, moet je loopbaan (alle pensioenregelingen samengeteld) *een minimum aantal jaren* omvatten (20 tot 1997, 22 vanaf 1998, 35 vanaf 2005,...), *die elk met minimum 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling moeten overeenstemmen*. Is aan die voorwaarde niet voldaan, dan kan je pas later je vervroegd pensioen opnemen.

Een jaar voldoet aan deze voorwaarde wanneer:

- voor de jaren voor 1955, voldoende pensioenstortingen werden geboekt;
- voor de jaren vanaf 1955 tot en met 1977, na samendrukking, ten minste 104 dagen (gewerkte + gelijkgestelde) bewezen zijn;
- voor de jaren vanaf 1978 tot 1991 voldaan is aan een dubbele voorwaarde:
 - na samendrukking moeten er 104 dagen bewezen zijn;
 - resultaat van de toepassing van de formule $(W : MW) + (AD : 312)$ moet minstens gelijk zijn aan 0,33.
- voor de jaren vanaf 1992, de vergelijking van het aantal door jou gepresteerde uren met de gegevens van de "maatman" aantoonde dat je prestaties met ten minste 104 volle dagequivalenten (gewerkte en gelijkgestelde dagen) overeenstemmen.
- Een kalenderjaar telt 312 werkdagen of 26 per maand. 1/3de van een jaar is 4 maanden of $26 \times 4 = 104$ dagen.

→ Vrouwen voldoen veel minder dan mannen aan voorwaarden om vervroegd met pensioen te kunnen door het deeltijds werken en systeem van gelijkstelling en samendrukking.

Andere elementen

Andere elementen (buiten het vervroegd pensioen) waarop de samendrukking een invloed heeft:

De stappen van de pensioenberekening:

Voor elk jaar van je [loopbaan](#) berekent de FPD een pensioenopbrengst:

Stap 1: de FDP telt de werkelijke, fictieve en forfaitaire [lonen](#) (= het totale loon) op jaarbasis bij elkaar op.

Stap 2: de FDP vergelijkt het totale loon op jaarbasis met het [loonplafond](#); als je totale loon op jaarbasis meer bedraagt dan het loonplafond dan beperkt de FDP het totale loon tot dit plafond.

Stap 3: de FDP herwaardeert van het totale loon op jaarbasis via herwaarderingscoëfficiënten.

Stap 4: elk jaar wordt door 45 gedeeld (normale loopbaanduur als werknemer).

Stap 5: dit alles wordt vermenigvuldigt met 60 %.

De pensioenopbrengsten **van elk jaar** worden opgeteld. Dit is het **pensioen** dat je **jaarlijks** zult ontvangen.

Maar er worden ook correcties toegepast:

Wettelijk gewaarborgd minimum loon

Correctie voor lage lonen: telt je loopbaan in totaal meer dan 15 jaren als werknemer van minstens 104 dagen, dan trekt de FPD het totale loon per loopbaanjaar op tot het wettelijk gewaarborgd minimumloon, het zogenaamde minimumrecht (of gewaarborgd minimumjaarloon).

Gewaarborgd minimumpensioen

De FPD verhoogt je pensioen tot het [gewaarborgd minimumpensioen](#) als je pensioen lager is dan een bepaald minimum en je voldoet aan bepaalde loopbaanvoorwaarden.

Impact thematische verloven op wettelijk pensioen werknemers

Met de thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof) wordt tekening gehouden om te kijken of je vervroegd met pensioen kunt gaan. Ze tellen mee voor het bedrag van je werknemerspensioen als je een onderbrekingsvergoeding ontvangt van de RVA. Het pensioenbedrag wordt voor deze gelijkgestelde periodes berekend op het basis van het [normaal fictief loon](#).⁸

Ouderschapsverlof

- Gelijkgesteld – ook 4^{de} maand - indien je van RVA onderbrekingsvergoeding ontvangt
- Normaal fictief loon

Perioden waarin je stopt met werken om een kind jonger dan 6 jaar op te voeden

- Tellen mee om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan.
- Dit geldt voor maximum 3 jaar in totaal, dus niet per kind.
- Tellen niet mee voor de loopbaanvoorwaarden.

Art. 6, §3bis en 6, §4 KB 21 december 1967 + Art. 1 en 4 Wet 11 juli 1973 tot verbetering van de toestand van de bezoldigde ouder die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid in sommige regelingen van de maatschappelijke zekerheid, BS 23 november 1973:

“De wet tot verbetering van de toestand van de bezoldigde ouder die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid laat toe, dat als de werknemer ophoudt verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst of de arbeidsprestaties met ten minste de helft worden verminderd, om een eigen kind tot de leeftijd van drie jaar op te voeden, in aanmerking genomen kunnen worden voor de vaststelling van het recht op rustpensioen, mits bijdragen worden gestort. De periode kan worden verlengd tot dat het kind de leeftijd van zes jaar heeft bereikt, indien het kind gehandicapt is of lijdt aan een langdurige ziekte” = gelijkstelling voor pensioenbedrag maar niet voor de loopbaanvoorwaarden.

De vraag is ook in welke mate van deze maatregel wordt gebruik gemaakt omdat de behoefte kan worden opgevangen door loopbaanonderbreking, tijdskrediet. Enkel voor mensen die er aanspraak op kunnen maken (tewerkstellingsvoorwaarde, beperkte duur)?

⁸ Meer info over berekening op basis van normaal fictief loon in Bijlage 1.

Palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof

- Tellen volledig mee voor je werknemerspensioen als je een onderbrekingsvergoeding ontvangt van de RVA.
- Telt mee om te kijken of je met vervroegd met pensioen mag gaan.
- Pensioenbedrag berekend op basis van het normaal fictief loon.

Bij het tijdskrediet en de landingsbanen gelden andere regels.

Impact tijdskrediet en landingsbanen op wettelijk pensioen werknemers

De sociale herstelwet van 22 januari 1985 voerde een regeling van volledige loopbaanonderbreking in.

De wetgever breidde vanaf 1 maart 1996 de gelijkstelling van perioden van loopbaanonderbreking uit tot de voltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties deeltijds verminderde met 1/5^{de}, 1/4^{de} en 1/3^{de}. Bijgevolg werd deze werknemer gerechtigd op deeltijdse loopbaanonderbreking met onderbrekingsuitkeringen.

Enkel voor werknemers uit de privé-sector werd het stelsel van loopbaanonderbreking sinds 2002 vervangen door het stelsel van tijdskrediet. Het stelsel van tijdskrediet onderging een hervorming in 2012 naar aanleiding van besparingen. Er komt een onderscheid tussen gemotiveerd en niet-gemotiveerd tijdskrediet en eindloopbaankrediet. In 2015 werd de uitkering voor niet-gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft. Tijdskrediet wordt vaak genomen wanneer het ouderschapsverlof opgebruikt is. De voorwaarden voor tijdskrediet zijn wel strenger dan voor ouderschapsverlof.

Evolutie gelijkstellingen

Tijdskrediet

Je werkte als **werknemer in de privésector** en onderbrak je loopbaan in de periode/s:

2015 tot vandaag Tijdskrediet met motief:

De maximumduur die kan meetellen voor je pensioen:

Je periode van tijdskrediet telt **maximum** mee voor:

- 36 maanden voor het **motief 'opleiding'** als je een erkende opleiding volgt
- 51 maanden voor het **motief 'zorgen'**:
 - voor je kind jonger dan 8 jaar;
 - voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2^e graad;

- voor je gehandicapte kind jonger dan 21 jaar;
- voor een minderjarig zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van je gezin;
- je verstrekt palliatieve zorgen.

De maximumduur blijft altijd behouden en wordt dus niet omgerekend bij een halftijds of 1/5^e tijdskrediet. Je kunt de maximumduur voor het motief 'opleiding' en het motief 'zorgen' niet combineren. Het opgenomen tijdskrediet voor één motief wordt altijd afgetrokken van de maximumduur voor een ander motief. Wanneer je al bijvoorbeeld 5 maanden tijdskrediet opnam voor het motief 'opleiding', mag je dus nog maximum 46 (= 51 - 5) maanden opnemen voor het motief 'zorgen'.

De invloed op je werknemerspensioen:

Als je een **uitkering** van de RVA ontvangt **én** je de **maximumduur** nog niet hebt overschreden, dan telt je periode van tijdskrediet mee:

- om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

Het pensioenbedrag voor je periode tijdskrediet wordt berekend op basis van het [normaal fictief loon](#).

Uitzondering: het pensioenbedrag voor je periode tijdskrediet wordt berekend op basis van het [laag fictief loon](#) als je:

- ouder bent dan 57 jaar;
en
- je tewerkstelling volledig onderbreekt in het kader van je tijdskrediet.

2012-2014 Tijdskrediet:

De maximumduur die meetelt voor je pensioen is afhankelijk of je tijdskrediet neemt [zonder motief](#) of [met motief](#).

Tijdskrediet opgenomen voor eind 2011 wordt afgetrokken van de maximumduur tijdskrediet vanaf 2012. Heb je voor eind 2011 meer tijdskrediet opgenomen dan vanaf 2012 mogelijk is? Dan heb je **geen recht** meer op tijdskrediet.

Tijdskrediet zonder motief:

Maximum 12 maanden tellen mee voor je pensioen.

Bij een **halftijds (1/2) of 1/5 tijdskrediet** worden de maanden omgezet afhankelijk van het onderbrekingspercentage. Een overzicht:

Tijdskrediet	Maximum (in maanden)
Volledig	12
1/2 = 50 %	24
1/5 = 20 %	60

Je kunt de maximumduur voor de verschillende types **niet combineren**.

Wanneer je al bijvoorbeeld 6 maanden volledig tijdskrediet hebt genomen, dan kun je nog nemen: 6 maanden volledige tijdskrediet; 12 maanden 1/2 tijdskrediet; 30 maanden 1/5 loopbaanonderbreking. Je kunt **geen** bijkomende jaren afkopen.

Tijdskrediet met motief:

Tellen maximum mee voor je werknemerspensioen:

- 36 maanden als je:
 - zorgt voor uw kind jonger dan 8 jaar;
 - zorgt voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2e graad;
 - palliatieve zorgen verstrekt aan een ziek gezins- of familielid tot de 2e graad;
 - een erkende opleiding volgt.
- 48 maanden als je zorgt voor:
 - je gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
 - een minderjarig zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van je gezin.

De maximumduur blijft altijd behouden en wordt dus **niet omgerekend** bij een halftijds of 1/5e tijdskrediet.

Je kunt de maximumduur voor de verschillende motieven **niet combineren**. Het opgenomen tijdskrediet voor één motief wordt altijd afgetrokken van de maximumduur voor een ander motief. Wanneer je bijvoorbeeld al 5 maanden tijdskrediet opnam voor het motief 'erkende opleiding', mag je dus nog maximum 43 (= 48 - 5) maanden opnemen voor het motief 'zorg gehandicapt kind jonger dan 21 jaar'. Je kunt **geen** bijkomende jaren afkopen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt én je de maximum duur nog niet hebt overschreden, dan telt je periode van tijdskrediet mee: om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan en voor je pensioenbedrag. De FPD We berekent het pensioenbedrag voor de periode tijdskrediet op basis van het [normaal fictief loon](#).

2002- 2011 Tijdskrediet:

De maximumduur die meetelt voor je pensioen is afhankelijk van het type:

- **Volledig of halftijds tijdskrediet:** maximum 36 maanden tellen mee voor je pensioen.
- **1/5^e tijdskrediet (= 4/5^e of 80 % werken):** maximum 60 maanden tellen mee voor uw pensioen.

Je mag de maximumduur van 36 maanden voor het volledig/halftijds tijdskrediet en de 60 maanden 1/5^e tijdskrediet **combineren**.

Je kunt geen bijkomende jaren afkopen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt én je de maximumduur nog niet hebt overschreden, dan telt je periode van tijdskrediet mee: om te kijken of u vroeger met pensioen mag gaan en voor je pensioenbedrag. De FPD berekent het pensioenbedrag voor je periode tijdskrediet op basis van het [normaal fictief loon](#).

1996 - 2002 Loopbaanonderbreking:

De maximumduur die meetelt voor je pensioen:

Maximum 12 maanden tellen mee voor je pensioen + 24 maanden als jij of je huwelijkspartner kinderbijslag ontvangt voor een kind jonger dan 6 jaar.

Bij een **gedeeltelijke loopbaanonderbreking (1/2, 1/3, 1/4, 1/5)** zet de FPD de maanden om afhankelijk van het onderbrekingspercentage. Een overzicht:

Loopbaanonderbreking	Basis (in maanden)	Extra voor kind < 6 jaar (in maanden)	Maximum (in maanden)
Volledig = 100 %	12	24	36
1/2 = 50 %	24	48	72
1/3 = 33,33 %	36	72	108
1/4 = 25 %	48	96	144
1/5 = 20 %	60	120	180

Je kunt de maximumduur voor de verschillende types **niet combineren**.

Wanneer je al bijvoorbeeld 6 maanden volledige loopbaanonderbreking hebt genomen, dan kun je nog nemen: 6 maanden volledige loopbaanonderbreking; 12 maanden 1/2 loopbaanonderbreking; 18 maanden 1/3 loopbaanonderbreking; 24 maanden 1/4 loopbaanonderbreking; 30 maanden 1/5 loopbaanonderbreking. Je kunt bijkomende maanden loopbaanonderbreking afkopen voor je werknemerspensioen door een [vrijwillige regularisatiebijdrage](#) te betalen. In totaal kun je **maximum 60 maanden loopbaanonderbreking** laten meetellen voor je pensioen. Als er bijvoorbeeld al 12 maanden meetelden voor je pensioen, dan kun je nog 48 maanden afkopen.

Invloed op je werknemerspensioen? Als je een uitkering van de RVA ontvangt én je de maximumduur nog niet hebt overschreden, dan telt je periode van loopbaanonderbreking mee: om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan en voor je pensioenbedrag. De FPD berekent het pensioenbedrag voor de periode loopbaanonderbreking op basis van het [normaal fictief loon](#).

1985 -1996 Loopbaanonderbreking:

De maximumduur die meetelt voor je pensioen is afhankelijk van het type:

Volledige loopbaanonderbreking:

Maximum 12 maanden tellen mee voor je pensioen

+ 24 maanden als je of je huwelijkspartner kinderbijslag ontvangt voor een kind jonger dan 6 jaar

+ 12 maanden als je al 12 maanden volledige loopbaanonderbreking hebt genomen vóór 01/09/1986 én je zorgt voor een kind waarvoor je geen kinderbijslag ontvangt.

Je kunt bijkomende maanden loopbaanonderbreking afkopen voor het werknemerspensioen door een [vrijwillige regularisatiebijdrage](#) te betalen, tot er in totaal **maximum 60 maanden** meetellen voor je pensioen.

Gedeeltelijke loopbaanonderbreking (halvering van de loopbaan) (van 100% naar 50%):

Na de leeftijd van 50 jaar: telt **volledig** mee voor je werknemerspensioen.

Vóór de leeftijd van 50 jaar: telt **niet (!)** mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen? Als je een uitkering van de RVA ontvangt én je de maximumduur nog niet hebt overschreden, dan telt je periode van loopbaanonderbreking mee om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan; en voor je de berekening van je pensioenbedrag op basis van het [normaal fictief loon](#).

Landingsbaan

Je werkte als **werknemer in de privésector** en onderbrak je loopbaan in het kader van een ‘**eindeloopbaanstelsel**’/‘**landingsbaan**’ in de periode:

2015 – tot vandaag Tijdskrediet – Landingsbaan:

Je werkt als werknemer én je bent ouder dan 60 jaar, dan kun je je loopbaan met uitkering onderbreken via het stelsel van tijdskrediet - landingsbaan.

In bepaalde gevallen (o.a. zwaar beroep, lange loopbaan) is een landingsbaan met uitkering mogelijk vanaf de leeftijd van 55 jaar. Om dat recht te kunnen uitoefenen is wel een sectorale cao noodzakelijk

Wat is de maximumduur die mee kan tellen voor je pensioen?

De periode van tijdskrediet – landingsbaan waarvoor je een uitkering van de RVA ontvangt, telt **volledig** mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een **uitkering** van de RVA ontvangt, dan telt je periode van tijdskrediet mee:

- om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

Met betrekking tot het pensioenbedrag geldt de volgende algemene regel:

- de eerste 312 dagen tijdskrediet - landingsbaan (dus 5 jaar aan 4/5^e of 2 jaar aan 50 % tewerkstelling) vanaf de 60^e verjaardag op basis van het [normaal fictief loon](#);
 - Perioden van tijdskrediet landingsbaan die je nam vóór 2015 worden afgetrokken van deze 312 dagen.
- de andere dagen tijdskrediet - landingsbaan op basis van het [beperkt fictief loon](#).

Bij een landingsbaan in het kader van een zwaar beroep of bij een bedrijf in moeilijkheden/herstructureren gebeurt de gelijkstelling voor alle jaren op basis van het normaal fictief loon.

2012 – 2014 Tijdskrediet – Landingsbaan:

Wat is de maximumduur die kan meetellen voor je pensioen?

De periode van tijdskrediet – landingsbaan waarvoor je een uitkering van de RVA ontvangt, telt **volledig** mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt, dan telt je periode van tijdskrediet mee:

- om te kijken of u vroeger met pensioen mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

De FPD berekent je pensioenbedrag voor een periode tijdskrediet landingsbaan op basis van het [beperkt fictief loon](#).

Uitzondering: de FPD berekent je pensioenbedrag op basis van het [normaal fictief loon](#):

- voor de eerste 312 gelijkgestelde dagen verminderd met de al genomen dagen [tijdskrediet zonder motief vanaf 2012](#);
- voor de eerste 312 gelijkgestelde dagen na de maand van uw 60ste verjaardag;

- als je
 - werkt in een erkende onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - een aantal voorgaande jaren een zwaar beroep uitgeoefend hebt (enkel voor 1/5 tijdskrediet);
 - een aantal voorgaande jaren een zwaar beroep uitgeoefend hebt dat bovendien voorkomt op de lijst van de knelpuntberoepen (enkel voor halftijds tijdskrediet).

Het is de RVA die beslist of je in aanmerking komt voor de toepassing van één van deze drie uitzonderingsmaatregelen.

2002 – 2011 Tijdskrediet – Landingsbaan:

Wat is de maximumduur die mee kan tellen voor je pensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt én ouder bent dan 50 jaar, telt je **volledige** periode van tijdskrediet – landingsbaan mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt, dan telt je periode van tijdskrediet mee:

- om te kijken of u vroeger met pensioen mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

De FPD berekent je pensioenbedrag voor een periode tijdskrediet landingsbaan op basis van het [normaal fictief loon](#).

1996 – 2012 Loopbaanonderbreking – Eindeloopbaanstelsel

Wat is de maximumduur die mee kan tellen voor je pensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt én minstens 50 jaar oud bent, telt je **volledige** periode van loopbaanonderbreking – eindeloopbaanstelsel mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt, dan telt je periode van loopbaanonderbreking - eindeloopbaanstelsel mee:

- om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan;
- voor uw pensioenbedrag.

De FPD berekent je pensioenbedrag voor je periode van loopbaanonderbreking – eindeloopbaanstelsel op basis van het [normaal fictief loon](#).

1985 – 1996 Loopbaanonderbreking – eindeloopbaanstelsel ‘halvering van de loopbaan’

Wat is de maximumduur die mee kan tellen voor je pensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt én minstens 50 jaar oud bent, telt je **volledige** periode van loopbaanonderbreking – eindeloopbaanstelsel (‘halvering van de loopbaan’) mee voor je werknemerspensioen.

Invloed op je werknemerspensioen?

Als je een uitkering van de RVA ontvangt, dan telt je periode van loopbaanonderbreking - eindeloopbaanstelsel mee:

- om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan;
- voor je pensioenbedrag.

De FPD berekent je pensioenbedrag voor je periode van loopbaanonderbreking – eindeloopbaanstelsel op basis van het [normaal fictief loon](#).

Bron: [Federale Pensioendienst Tijdskrediet en loopbaanonderbreking](#) (geraadpleegd februari 2022)

Reacties RGKVM en vrouwenbeweging

Deeltijds werk

De invoering van de **inkomensgarantie-uitkering** introduceerde volgens de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGKVM) en een aantal vrouwenorganisaties **een indirecte discriminatie** in het kader van de richtlijnen 79/7/EEG en 2006/54/EG en is later ook in strijd met de antidiscriminatiewet m/v van 10 mei 2007 omdat deze uitkering onderworpen is aan inkomensvoorwaarden **gekoppeld aan het gezinsstatuut** van de verzekerde. Lobby sinds de jaren 1990 heeft op dit vlak geen resultaat opgeleverd.

De RGKVM en de vrouwenbeweging merkten ook op dat de **arbeidsrechtelijke definitie van deeltijdse arbeid het principe van vrijwilligheid inhoudt** en dat deeltijdse arbeid in de praktijk en in de loop van de jaren soms wordt opgedrongen, ofwel door de zogenaamde noden van bepaalde sectoren die zich naar deeltijdse tewerkstelling richten (schoonmaaksector, zorgsector, horeca,...) ofwel bij gebrek aan voltijdse banen. In een aantal gevallen werd de overgang van een voltijds naar een deeltijds regime verplicht.

Bij deeltijds werk worden we geconfronteerd met het feit dat het aantal gewerkte dagen wordt samengedrukt én ook het aantal gelijkgestelde dagen. Dit is een inbreuk tegen de betrokken EU- richtlijnen en onze arbeidswetgeving inzake deeltijdse arbeid, die het principe van gelijke behandeling/non-discriminatie huldigen.

Dat wil zeggen dat met betrekking tot de arbeidsreglementering, deeltijdse werknemers niet minder gunstig mogen behandeld worden dan voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie.⁹ Ze hebben dezelfde rechten als de voltijdse werknemers, maar wel proportioneel volgens de duur van hun prestaties.

⁹ Europese Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, omgezet in onze nationale wetgeving, goedgekeurd bij wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijds werkenden; o.a. Wet van 7 mei 1999 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aanzien de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot het zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor de sociale zekerheid, B.S., 19 juni 1999

De RGKMW, waarin sociale partners en vrouwenorganisaties vertegenwoordigd zijn, heeft meermaals gewezen¹⁰ op de negatieve effecten van deeltijdse arbeid en pleit voor aanpassingen o.a.:

- Deeltijdse arbeid niet langer beperken tot bepaalde beroepen en bepaalde sectoren en deeltijdse arbeid niet uitsluiten van permanente vorming, kan een stap zijn in de richting van desegregatie.
- Een herindeling van de beschikbare arbeid moet gerealiseerd worden door een aantal maatregelen die zowel mannen als vrouwen toelaten individueel een eigen inkomen te verwerven dat aan hun behoeften voldoet, zonder hiervoor afhankelijk te zijn van een eventuele partner.
- De uitvoeringsvoorwaarden voor een deeltijdse baan zouden niet zodanig mogen worden gedefinieerd dat ze (bijna uitsluitend) vrouwen ertoe aanzetten te kiezen voor een dergelijke baan. Dit betekent voor vrouwen immers een indirecte discriminatie.
- Er is een gecumuleerd effect van de nadelen die verband houden met deeltijdse arbeid. Naast de horizontale en verticale segregatie blijken ook de burgerlijke staat en het al of niet hebben van kinderen oorzaak te zijn (vaak onzichtbaar) van de loonkloof.
- Pensioenen: de “samendrukking” van alle vormen van deeltijdse arbeid voor de loopbaanberekening herzien en indien nodig intrekken. Deeltijds werkende vrouwen, zelfs zij die deeltijds werken met behoud van rechten, zijn in zekere zin uitgesloten van het recht op brugpensioen/werkloosheid met bedrijfstoeslag en vervroegd pensioen omdat de wijze waarop de duur van de loopbaan wordt berekend, hen moeilijker toelaat om de minimaal vereiste duur te bereiken.

Het Feministisch Sociaal-economisch Platform¹¹ reageerde op de regeringsmaatregelen van 2014 en 2015 over de IGU:

- Open brief 14 april 2014: de halvering van de inkomensgarantie-uitkering na twee jaar, dreigt een tegenovergesteld effect te hebben. Het inkomen van heel wat deeltijdse werknemers zou dan minder bedragen dan een werkloosheidsuitkering. En vermits de maatregel vooral

¹⁰ Brochure ‘Deeltijdse arbeid. Situatie en gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid’ (1998); Memorandum voor de formateur van de regering na de verkiezingen van 13.6.1999; Uitvoering en prioriteiten van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen voor de nieuwe legislatuur (2003); Memorandum aan de formateur voor de komende regering: de heer Leterme (2007). Memorandum 2010: gendergelijkheid, een fundamentele behoefte.

Commissie Vrouwenarbeid: Advies Nr. 8 van 2 september 1976 : betreffende de deeltijdse arbeid van vrouwen; Advies Nr. 23 van 20 juni 1980 : betreffende de deeltijdse arbeid. Deel I en II; Advies Nr. 33 van 12 juli 1982 : betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Gemeenschappen aangaande de vrijwillige deeltijdarbeid; zie bij: http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/publicaties/andere-adviezen/adviezen-van-de-commissie-vrouwenarbeid?p=4#a_container

¹¹ Ontstond op de Internationale Vrouwendag van 8 maart 2012. Het platform luidde de alarmbel over de besparingsmaatregelen die de regeringen de afgelopen jaren namen. Bij de bevoegde ministers ijvert het onder meer om de impact van de crisismaatregelen op vrouwen te becijferen. De ondertekenaars van het platform zijn: ABVV/FGTB, Action Chrétienne Rurale des Femmes, ACV/CSC, Centre Féminin d’Education Permanente, Comité de Liaison des Femmes, Conseil des femmes francophones de Belgique, Ella, Femmes et Santé ASBL, Flora, réseau d’expertise, Genderatwork, Femma, La Voix des Femmes, Les Femmes Prévoyantes Socialistes, Le Monde selon les Femmes, Marche Mondiale des Femmes/Wereldvrouwenmars, Nederlandstalige Vrouwenraad, Synergie Wallonie pour l’égalité entre les Femmes et les Hommes, Vie Féminine, VIVA-SVV, Vrouwen Overleg Komitee (nu Furia).

vrouwen treft (bijna 80% van de werknemers met een IGU is een vrouw) lijkt de aanmoediging tot werken uit te draaien op een stimulans om thuis te blijven;

- Open brief aan de RVA 27 mei 2015: een bijkomende vermindering met de helft van de IGU zou een dubbele discriminatie zijn: enerzijds voor wie recht heeft op een deeltijdse werkloosheidsuitkering (tegenover wie recht heeft op een volledige uitkering) en anderzijds voor vrouwen omdat zij de meerderheid van deze groep vormen als gevolg van de organisatie van de arbeidsmarkt en zijn discriminaties;
- Persbericht 28 oktober 2015: 'Het sociaal akkoord over activering bij onvrijwillig deeltijdse arbeid met inkomensgarantieuitkering zet kwetsbare vrouwen in de kou': Op 23/10/2015 heeft de regering het akkoord van de Groep van 10 over onder meer de activering van onvrijwillig deeltijds werkenden met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) aanvaard. Dat akkoord negeert de al kwetsbare positie van deze werknemers en het onvrijwillig karakter van deze deeltijdse arbeid. Het gaat in meerderheid om vrouwen:

“Werknemers die onvrijwillig deeltijds werken en een aanvullende uitkering krijgen, moeten aantonen dat ze actief op zoek gaan naar aanvullende uren. Wie minder dan een halftijds contract heeft, wordt meteen geactiveerd. De RVA controleert de zoektocht. Wie een halftijds contract heeft of meer, wordt elke 24 maanden gecontroleerd op beschikbaarheid. Deze bepalingen komen bovenop de daling van deze uitkering na de aanpassing aan de gezinssituatie begin dit jaar en de versterkte degressiviteit in de werkloosheid die in 2012 ingevoerd werd. En het regeerakkoord voorziet een verdere daling van de IGU via een halvering na 2 jaar. De boodschap is duidelijk: Als je niet meer uren werkt, is dat je eigen verantwoordelijkheid en kan je hierdoor je uitkering verliezen. Concreet zijn er momenteel een 40.000-tal werknemers, vooral vrouwen, die een inkomensgarantie-uitkering bij onvrijwillig deeltijds werk ontvangen waarvan er 5.000 minder dan halftijds werken. Die 5.000 zijn de meest kwetsbare vrouwen die hoe dan ook al het minst verdienen en nu het meest kans lopen om hun noodzakelijke aanvullende uitkering te verliezen. Het Feministisch Sociaal-economisch Platform stelt vast dat de discriminaties in het nadeel van vrouwen zich blijven opstapelen en dat hier de verantwoordelijkheid bij de meest kwetsbaren – in dit geval onvrijwillig deeltijds werkende vrouwen – gelegd wordt terwijl de organisatie van de deeltijdse arbeid niet aangepakt wordt.”

Wetsvoorstellen en adviezen Raad van State en Rekenhof

Wetsvoorstellen

Wetsvoorstel Afschaffing samendrukking

Doc [55 0119/001](#) 16 juli 2019

Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, teneinde de samendrukking van de door deeltijdwerkers gepresteerde jaren af te schaffen en aldus de sociale rechten toegankelijker te maken

De indieners stellen het volgende vast:

Het gaat over de afschaffing van het systeem waarbij de gepresteerde jaren van deeltijdwerkers met behoud van rechten die geen inkomensgarantie-uitkering krijgen, worden samengedrukt. Aldus zal de in aanmerking genomen loopbaanduur van de deeltijdwerkers in kwestie – hoofdzakelijk vrouwen – langer worden, en zullen de betrokkenen moeilijker toegang krijgen tot de sociale rechten. Er wordt eigenlijk een verschil gemaakt tussen deeltijdse werknemers met behoud van rechten al naargelang zij al dan niet de inkomensgarantie-uitkering genieten, terwijl ze zich in de realiteit in een gelijkaardige situatie bevinden.

De gefaseerde verlenging van de pensioengerechtigde leeftijd zodat die in 2030 op 67 jaar uitkomt bemoeilijkt de toegang tot het vervroegd pensioen. Die maatregelen raken alle werknemers maar zijn nog nadeliger voor wie deeltijds werkt, want deeltijdwerkers die geen IGU ontvangen, worden benadeeld door een regeling waarbij hun gepresteerde jaren worden samengedrukt, waardoor zij verplicht zijn nóg langer te werken.

Aangezien vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen en hun loopbaan verhoudingsgewijs meer perioden zonder werk omvat, is de (beperkte) samendrukking van gewerkte jaren bij de berekening van de lengte van de loopbaan nadelig voor de berekening van de lengte van een loopbaan en dat treft vooral vrouwen.

Het systeem van samendrukking is in strijd met de grondwettelijke beginselen, met het algemene pro rata temporisbeginsel, dat met name wordt voorgeschreven door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis van 9 februari 2000, en door het Europese recht. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft immers in het arrest Elbal Moreno van 22 november 2012 (zaak 385/11) dit systeem veroordeeld en aan een Spaanse rechtbank geantwoord dat de Spaanse socialezekerheidswet in strijd was met artikel 4 van richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978.

De indieners zijn van oordeel dat de verschillende behandeling van deeltijdse werknemers in analoge situaties ingaat tegen het gelijkheidsbeginsel en dat er geen enkele objectieve reden is om de berekening van de loopbaanduur niet toe te passen volgens het algemeen beginsel pro rata temporis.

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen en hebben meestal meer niet-gewerkte periodes in hun beroepsloopbaan. Bijgevolg ondervinden vooral vrouwen nadeel door het systeem van (gelimiteerde) samendrukking van de gepresteerde jaren bij de berekening van hun loopbaanduur. Het komt erop neer dat ze dan langer zouden moeten werken om in aanmerking te komen voor een (vervroegd) pensioen.

De indieners stellen voor:

Een wijziging van art. 34, § 2,6 van het Koninklijk Besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, het laatst gewijzigd bij het KB van 27 februari 2013: ***er moet volledig komaf worden gemaakt met het samendrukkingsmechanisme.***

Wetsvoorstel Gelijktelling van periodes van (vergoede) gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Doc [55 1432/001](#) 8 juli 2020

Voorstel van interpretatieve wet van artikel 34, § 1, van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers

Dit wetsvoorstel zet de volgens de federale Ombudsdienst onjuiste interpretatie van de regelgeving omtrent de gelijktelling van periodes van (vergoede) gedeeltelijke loopbaanonderbreking gelegen voor 1996 door de Federale Pensioendienst recht.

De Federale Pensioendienst weigert de gelijktelling voor de periodes gelegen voor 1996 toe te passen omdat ze van oordeel is dat het koninklijk besluit van 21 maart 1997 enkel de periodes van deeltijdse verminderingen gelegen na 1996 gelijkstelde met tewerkstelling voor de bepaling van de pensioenrechten. En dat de “geest” van dat besluit zou zijn “aangehouden” in de latere, opeenvolgende, wijzigingen die door de regelgever werden aangebracht aan artikel 34, littera N, van het koninklijk besluit van 21 december 1967.

De Ombudsdienst betwist in zijn jaarverslag van 2018 deze interpretatie en stelt dat alleszins sinds de invoeging van het zesde lid in voormelde punt N van het artikel 34 de proportionering van de periodes van gedeeltelijke vermindering van de prestaties onomstotelijk en expliciet in de regelgeving is opgenomen. De Ombudsdienst is van mening dat de gelijktelling van de niet-gewerkte periodes vóór 1996 wel moet worden toegepast en dat de Federale Pensioendienst de wet verkeerdelijk interpreteert en toepast. De Ombudsdienst baseert zich hiervoor ook op het wijzigingsbesluit van 27 februari 2013 van het koninklijk besluit van 21 december 1967, zonder dat een leeftijdsvoorwaarde wordt gesteld (onderscheid voor personen jonger dan 50 jaar voor of na 1996). Om die reden stelt de Ombudsdienst dat een (eventueel andere) interpretatie zelfs niet aan de orde is aangezien de reglementaire tekst niet voor interpretatie vatbaar is.

De indieners vinden het belangrijk om hierover klaarheid te scheppen, omdat meer en meer mensen die in de betrokken periode gebruik hebben gemaakt van de toen gecreëerde mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (gedeeltelijk) te onderbreken om de loopbaan te kunnen combineren met gezinstaken (in casu de opvoeding van kleine kinderen), inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Ze vragen een interpretatieve wet te stemmen die aanleiding geeft tot een correcte lezing van de betrokken regelgeving.

Adviezen Raad van State

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. [68.922/1](#) VAN 30 MAART 2021 over het wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, teneinde de samendrukking van de door deeltijdwerkers gepresteerde jaren af te schaffen en aldus de sociale rechten toegankelijker te maken

De Raad van State verwijst naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof:

“Een verschil in behandeling is slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; de genoemde beginselen zijn geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel. Niet enkel voor het verschillend behandelen van in wezen gelijke situaties moet een deugdelijke verantwoording kunnen worden gegeven. De grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie verzetten zich evenzeer ertegen dat categorieën van personen, die zich ten aanzien van een maatregel in wezenlijk verschillende situaties bevinden, op identieke wijze worden behandeld, zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.”

Volgens de Raad van State zal erover moeten gewaakt worden dat *voor de voorgestelde gelijke behandeling van deeltijdse werknemers met behoud van rechten*, ongeacht of zij al dan niet een inkomensgarantie-uitkering genieten, *een afdoende verantwoording* voorhanden is. Dergelijke verantwoording wordt tot dusver niet gegeven in de toelichting bij het wetsvoorstel.

Bovendien moeten de indieners van het wetsvoorstel in overweging nemen *of zij een regeling beogen die geldt voor de toekomst, dan wel een regeling die een retroactieve werking heeft*. In voorkomend geval zal de beoordeling van het toelaatbare karakter van de retroactiviteit moeten gebeuren overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. [68.924/1](#) van 30 maart 2021 over het Voorstel van interpretatieve wet van artikel 31, §1, van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende de rust- en overlevingspensioen voor werknemers

Over de strekking van het wetsvoorstel:

“Artikel 34, § 1, N, van het koninklijk besluit van 21 december 1967 stelt de nadere regels vast die gelden voor de gelijkstelling van perioden van beroepsloopbaanonderbreking. Onder meer wordt erin voorzien dat in het geval van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking gelegen vóór 1 januari 2012, de in die bepaling “bedoelde perioden gelegen vóór 1 januari 2012 [worden] gespreid over verschillende kalenderjaren, en dit in verhouding tot de duur van de onderbreking van de loopbaan vergeleken met een volledige beroepsloopbaanonderbreking” (artikel 34, § 1, N, zesde lid, van het koninklijk besluit van 21 december 1967).”

Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt ertoe om uit te leggen dat “een gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking gelegen voor 1 januari 2012 onder de toepassing van littera N valt.”

De Raad van State stelt dat het wetgever het KB van 21 december 1967 mag wijzigen maar dat is niet het doel van het wetsvoorstel. De indieners van het wetsvoorstel vragen immers om een authentieke interpretatie te geven aan een bestaande reglementaire bepaling, die niet is aangenomen door de federale wetgever maar wel door de uitvoerende macht en dat kan niet. Alleen de wet kan een authentieke uitlegging van wetten geven. Het doel van dit wetsvoorstel kan bereikt worden door het aannemen van een bepaling tot wijziging van het KB van 21 december 1967, die terugwerkt in de tijd en dit laatste moet gebeuren overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

Adviezen Rekenhof

DOC [55 0119/003](#), 19 augustus 2021

Het Rekenhof verwijst naar de opmerkingen van de Raad van State en stelt ook dat de Federale Pensioendienst verantwoordelijk is voor het beheer van alle loopbaangegevens. Een berekening van mogelijke hypothesen over het aantal toekomstige pensioengerechtigde deeltijdse werknemers met behoud van rechten met of zonder een IGU, kan enkel via een bevraging van de loopbaangegevensbank. De nodige parameters voor een betrouwbare raming zijn complex. De FPD zou daarvoor bijkomende gegevens moeten opvragen bij Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Het Rekenhof beschikt zelf niet over bruikbare data om de meeruitgaven of minderontvangsten ten gevolge de ingediende wetsvoorstellen te kunnen inschatten.

DOC [55 1432/003](#), 19 augustus 2021

Het Rekenhof verwijst naar weigering van de Federale Pensioendienst om de niet-gewerkte periodes van deeltijds loopbaanonderbreking vóór 1996 (in casu vanaf 1987 tot en met 1992) niet gelijk te stellen en dit naar aanleiding van een klacht bij de Ombudsdienst Pensioenen en de argumentatie van de Ombudsdienst tegen de interpretatie van de Federale Pensioendienst. Ook haalt het Rekenhof het Advies van de Raad van State aan dat de wetgever niet bevoegd is om zich uit te spreken over de interpretatie van koninklijke besluiten. Het Rekenhof meldt ook dat dit aangekaart is in een zitting van de Parlementaire Commissie voor Pensioenen op 2 juni 2021 en dat de minister van Pensioenen om een budgettaire en juridische analyse heeft gevraagd bij de Federale Pensioendienst, dat aan de Commissie Pensioenen zal worden bezorgd.

Het Rekenhof besluit dat het geen ramingen kan maken gezien het gebrek aan data.

Besluit Vrouwenraad

Deeltijds werk met behoud van rechten, thematische verlopen, loopbaanonderbreking/tijdskrediet zijn stelsels waarin vooral vrouwen vertegenwoordigd zijn en die gevolgen hebben voor de toegang tot en het bedrag van het wettelijk pensioen. In de loop van de jaren zijn deze stelsels

onderhevig geweest aan wijzigingen van voorwaarden en van berekeningsformules met het oog op de opbouw van wettelijke pensioenrechten (van werknemers waar dit dossier over gaat). We stellen op dit vlak verstrengingen vast tijdens diverse hervormingen/besparingsrondes. En daarvan zijn vooral vrouwen de dupe.

Bij de thematische verlopen (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof) tellen deze perioden mee om te zien of je met vervroegd pensioen kunt en wordt het pensioenbedrag berekend op basis van het normaal fictief loon. Bij de periode van zorg voor een kind jonger dan 6 jaar liggen de kaarten anders: deze perioden tellen voor maximum 3 jaar in totaal, dus niet per kind en ze tellen niet mee voor je pensioenbedrag.

Bij loopbaanonderbreking/tijdskrediet voor werknemers algemeen stelsel en landingsbanen zijn er sinds 1985 vijf fases waarin de spelregels werden aangepast. De landingsbanen tellen volledig mee en sinds 2012 is er naast het fictief loon voor de berekening van het pensioenbedrag ook soms sprake van het beperkt fictief loon. Het algemeen stelsels is complexer qua aanpassingen tijdens de 5 fases. Als de RVA-uitkeringen de maximumduur tijdens je loopbaan niet overschrijden tellen die periodes mee om na te gaan of je vervroegd met pensioen kan en voor je pensioenbedrag; doorgaans op basis van het normaal fictief loon berekend (uitzonderlijk aan het laag fictief loon).

Bij de deeltijdse werknemer in het algemeen (vrijwillig en onvrijwillig) zien we volgende knelpunten:

- Het deeltijds uurloon dat trager evolueert doorheen de jaren ten opzichte van het uurloon van de voltijds werkende.
- De invoering van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden in 2006 was een positieve maatregel maar aan de berekeningsformule mag niet getornd worden in de zin van dat het aantal gerechtigden daardoor zou afnemen.¹²

Specifiek voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten:

- De inkomensgarantie-uitkering (IGU) voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten – tegenover deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen.
- Het gezinsstatuut dat een invloed heeft op het bedrag van de IGU.
- De volledige gelijkstelling van periodes van inactiviteit van de deeltijds werkende met behoud van rechten en met IGU voor de pensioenen; de niet volledige gelijkstelling bij de deeltijds werkende zonder IGU.
- Het mechanisme van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen bij de berekening van het pensioen.
- Bovendien speelt de evolutie van de berekeningswijzen van de IGU en van samendrukking ook een rol. De berekeningswijzen/formules worden nadeliger doorheen de tijd.

¹² 75% van de vrouwen die in 2016 op pensioen ging, voldeed niet aan die voorwaarde. Nog veel meer vrouwen die al met pensioen zijn, voldoen daar evenmin aan; Bron: Celien Vanmoerkerke, [Vrouwen: dupe van de pensioenhervorming](#), Samenleving & Politiek, Jaargang 23, 2016, nr. 6 (juni), p.13 - 19.

De recente vraag vanuit de Kamer van Volksvertegenwoordigers (2021) naar de meerkost van de afschaffing van het systeem van samendrukking van dagen aan het Rekenhof (dat echter niet over nodige data beschikt), is volgens de Vrouwenraad niet aan de orde:

Het systeem van samendrukking druist namelijk in tegen de principes van de EU-richtlijn 97/81/EG, tegen onze arbeidswetgeving die gelijke behandeling en non-discriminatie vooropstelt waardoor deeltijdse arbeid in een vergelijkbare situatie niet minder gunstig mag behandeld worden dan voltijdse arbeid; dus wel proportioneel volgens de duur van de prestaties (pro rata). Het systeem van samendrukking houdt echter een uitholling van het pro rata principe in. Bijgevolg blijven we de afschaffing van de samendrukking eisen.

Het voorstel van pensioenhervorming van de minister van Pensioenen van september 2021 (tweede fase van het plan) lanceert een bijkomende piste met de aanpassing van de berekeningsformule van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden.¹³ Een jaar van 208 dagen zou als voltijds beschouwd worden in plaats van 312 dagen vandaag. Iemand die twee derde werkt wordt dan als voltijds beschouwd. Iemand die halftijds heeft gewerkt (156 dagen op een jaar) zou recht hebben op een minimumpensioen dat gelijk is aan 75% van een voltijds pensioen terwijl dit vandaag 50% is.

Beide pistes, met name **de afschaffing van de samendrukking** (gewerkte en gelijkgestelde dagen) bij de berekening van het pensioen van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten én **de aanpassing van de berekeningsformule van het minimumpensioen voor deeltijdse werknemers** zouden een **stap vooruit** betekenen **voor de pensioenen van veel deeltijds werkenden**. Deze twee pistes zijn complementair omdat ze op een andere groep betrekking hebben, met name op de onvrijwillig deeltijds werkenden met behoud van rechten en op de vrijwillig deeltijds werkenden die gedurende hun loopbaan gewerkt hebben aan een laag loon en in beide groepen gaat het grotendeels over vrouwen.

¹³ Zie ook Vrouwenraadnota Minimumpensioenen (2022).

Bovendien kan een benadeling van deeltijders voor de berekening van het minimumpensioen een indirecte discriminatie vormen op basis van geslacht volgens een arrest van EHJ, 8 mei 2019, Villar Laiz tg Spanje, C-161/18. Het voorstel van de minister van Pensioenen is op dit vlak ook een stap in de goede richting.

Bijlage 1 Berekening fictieve lonen bij gelijkstelling

Bron: Federale Pensioendienst, [Fictieve lonen](#), geraadpleegd januari 2022.

De Federale Pensioendienst berekent het fictief loon voor een gelijkgestelde periode op basis van het totale loon van het loopbaanjaar dat onmiddellijk aan de gelijkgestelde periode voorafgaat.

Als de Pensioendienst het totale loon van het laatste loopbaanjaar niet kent, dan wordt het fictief loon berekend in de volgende volgorde op basis van:

- het werkelijk loon van het jaar waarin de gelijkgestelde periode ligt;
- of
- het werkelijk loon van een jaar na de gelijkgestelde periode;
- of
- het [forfaitair loon](#) van het jaar 1967.

Voor gelijkgestelde perioden vóór 1968 gebruikt de Pensioendienst altijd het [forfaitair loon](#).

Voor sommige types van gelijkgestelde perioden is er afwijking van bovenstaande regels.

De bepaling van het fictief loon voor gelijkgestelde perioden

Voor gelijkgestelde perioden berekent de Pensioendienst je pensioen als werknemer op basis van fictieve inkomsten uit arbeid, het fictief loon genoemd.

Het fictief loon voor een gelijkgestelde periode wordt berekend op het totale loon van het loopbaanjaar dat de gelijkgestelde periode onmiddellijk voorafgaat:

- Het **normaal fictief** loon per jaar beperkt de Pensioendienst tot het normaal loonplafond.
- Voor bepaalde gelijkgestelde perioden na de leeftijd van 58 jaar wordt het fictief loon beperkt tot het lagere, gedifferentieerde loonplafond. Dit is het **laag fictief loon**.
- Voor bepaalde gelijkgestelde perioden, vanaf loopbaanjaar 2012, beperkt de Pensioendienst het fictief loon tot het gewaarborgd minimum jaarloon of het minimum loonplafond. Dit is het **beperkt fictief loon**.

Gelijkgestelde perioden die met deeltijds werken te maken hebben in het kader van dit Vrouwenraaddossier:

Deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten - met inkomensgarantiewetgeving:

- Gelijkgesteld
- [Normaal fictief loon](#)
- Het pensioenbedrag dat een loopbaanjaar met een periode deeltijds werken met behoud van rechten met een inkomensgarantie-uitkering oplevert mag niet hoger zijn dan het pensioenbedrag dat het vorige loopbaanjaar opleverde.

Deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten – zonder inkomensgarantiewetgeving:

- Gelijkgesteld - de niet-gewerkte periode telt voor maximum 1 560 dagen mee: om te kijken of je vroeger met pensioen mag gaan; voor je pensioenbedrag.
- [Beperkt fictief loon](#)
- Het pensioenbedrag dat een loopbaanjaar met een periode deeltijds werken met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering oplevert mag niet hoger zijn dan het pensioenbedrag dat het vorige loopbaanjaar opleverde.
- Als je niet-gewerkte periode meer dan 1 560 dagen bedraagt dan tellen de extra dagen niet mee voor het pensioen.

Ouder dan 50 jaar en deeltijds werk met behoud van rechten?

- In dit geval telt je volledige periode van deeltijds werk met behoud van rechten na 1999 mee voor je pensioen.
- Berekening van het pensioenbedrag voor deze periode op basis van het normaal fictief loon.

Ouder dan 50 jaar en je hebt minstens 20 jaren met 104 dagen gewerkt als werknemer?

- In dit geval vervangt de Pensioendienst het werkelijk loon door een fictief loon als dit voordeliger is; en wordt het pensioenbedrag niet beperkt tot het bedrag van het vorige loopbaanjaar.

Thematische verloven

Worden berekend aan het normaal fictief loon

Loopbaanonderbreking/tijdskrediet

Doorgaans berekend aan normaal fictief loon maar ook aan beperkt en laag fictief loon: zie pp. 18-23 van dit dossier.

Bijlage 2 Cijfers

Enkele markante data:

Vrouwen hebben gemiddeld een kortere loopbaan dan mannen: respectievelijk 36,6 jaar en 42,2 jaar (Planbureau 2015).

In 2020 werkte 26,8% van de loontrekkenden deeltijds. Vrouwen werken vaker deeltijds: 42,5% tegenover 11,8% (Statbel).

Periodes in een loopbaan die die geen betaald werk zijn, noch meetellen als gelijkgestelde periodes: 40% van een loopbaan bij vrouwen, tegenover slechts 1% bij mannen (Expertenrapport Commissie Pensioenhervorming 2020-2040).

Het soort gelijkstelling op het einde van de loopbaan: van de vrouwen die inactief zijn op het einde van de loopbaan is 50% werkloos, 20% ziek of invalide (ZIV), 21% op brugpensioen, 6% heeft een gelijkstelling voor landingsbanen of tijdskrediet. Bij mannen gaat het voor 28% over werkloosheid, voor 19% over ZIV en voor 48% over brugpensioen (Expertenrapport Commissie Pensioenhervorming 2020-2040)

De pensioenkloof v/m (31,9% in 2019) is groter dan de loonkloof v/m (23% gemiddeld bruto-jaarloon 2018) (EC Pension Adequacy Report 2021 + Belgisch Loonkloofrapport 2021))

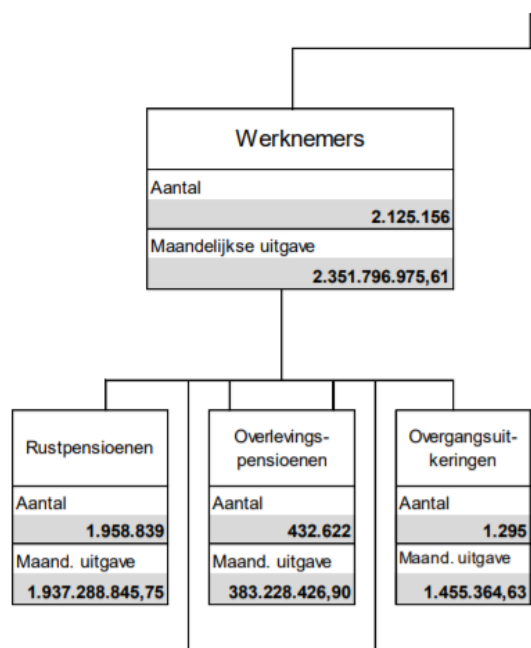
Op de vraag over hoeveel gepensioneerde werknemers m/v het gaat die te maken hebben met ongelijke behandeling omwille van het systeem van gelijkstelling en samendrukking met bijvoorbeeld als gevolg een lager pensioen is het moeilijk een antwoord te formuleren.

Onderstaande data geven allemaal apart een richting aan maar we kunnen ze niet koppelen: aantal gepensioneerde werknemers m/v; vrijwillige en onvrijwillig deeltijdse werknemers RVA; werknemers thematische verloven RVA; werknemers tijdskrediet RVA.

Het Federaal Planbureau heeft in 2016 wel een studie gepubliceerd over de situatie van 2012/2013 (zie verder). Die studie focust op de aandelen/percentages van types gelijkstellingen maar vermeldt geen absolute getallen. Deze studie zou volgens ons geactualiseerd mogen worden.

Aantal pensioengerechtigde werknemers Federale Pensioendienst

Figuur: Totaal aantal pensioengerechtigde werknemers en maandelijkse uitgaven (rustpensioenen, overlevingspensioenen en overgangsuitkeringen) op 1 januari 2021



Bron: Federale Pensioendienst, [Jaarlijkse statistiek van de uitkeringsgerechtigden](#), 2021, p. 6.

Tabel: Totaal aantal pensioengerechtigde werknemers en maandelijkse uitgaven op 1 januari 2021 m/v

Totaal		Mannen		Vrouwen	
Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag	Aantal	Bedrag
2.125.156	2.351.796.975,61	1.023.078	1.229.620.658,06	1.102.078	1.092.351.979,22
				51,85%	46,44%

Bron: op basis van Federale Pensioendienst, [Jaarlijkse statistiek van de uitkeringsgerechtigden](#), 2021, p. 11.

Vrouwen hebben gemiddeld een kortere loopbaan dan mannen en werken vaker deeltijds (42,5% ten opzichte van 11,8%).

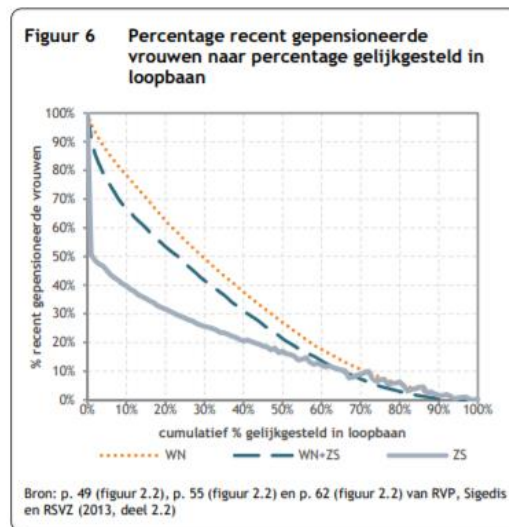
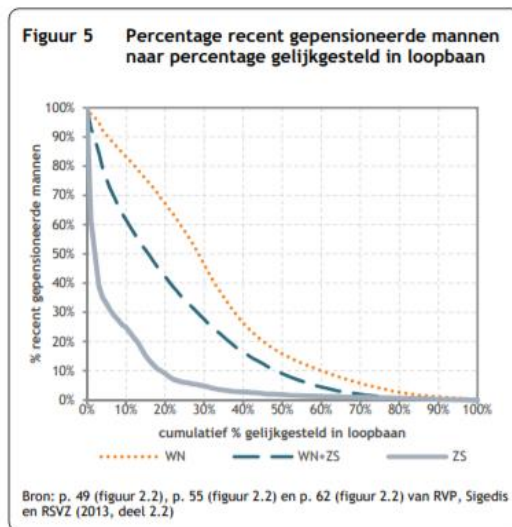
Data gelijkstellingen Federaal Planbureau

In 2016 publiceerde het Federaal Planbureau een studie: [Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels - Een stand van zaken](#)

Het bleek dat respectievelijk 30 en 37 procent van de pensioenopbouw van mannen en vrouwen, die toen (2013) met pensioen gingen in het werknemersstelsel, werd gelijkgesteld.

Bij werknemers waren er op 30-jarige leeftijd respectievelijk 21 en 30 procent van de loopbaan van mannen en vrouwen gelijkgesteld. Op 40-jarige leeftijd bedroegen deze cijfers 22 en 32 procent en op 50-jarige leeftijd 22 en 33 procent. Het aandeel gelijkstellingen steeg met de leeftijd binnen de oudste cohorte (geboortjaar 1951) daar waar dit aandeel voor de jongere cohorten (geboortejaren 1961, 1971 en 1981) eerder constant bleef in functie van de leeftijd, maar zich bij aanvang wel situeerde op een hoger niveau dan dat van de oudere cohorte.

Grafieken: Gelijkstelling bij recente gepensioneerde bevolking m/v (2013)



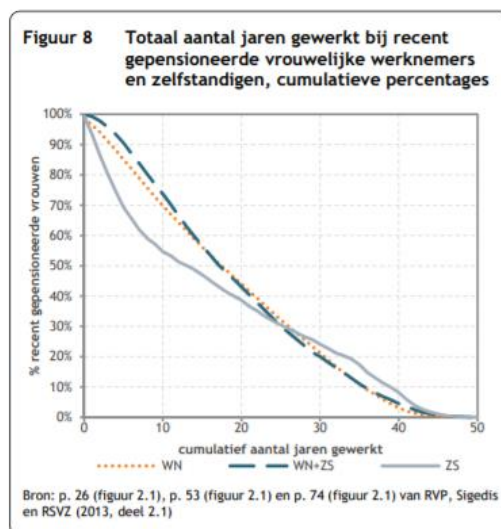
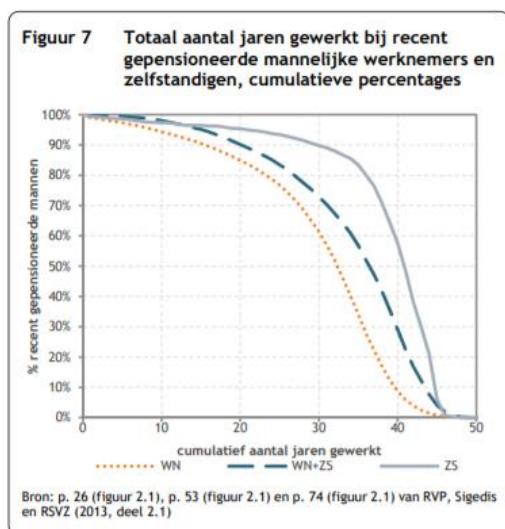
Bron: Federaal Planbureau, [Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels Een stand van zaken](#) (2016), p. 17.

Het percentage gelijkstelling verschilt sterk tussen de stelsels werknemers, zelfstandigen en gemengde loopbanen en in zekere mate ook tussen mannen en vrouwen. De meerderheid van de voormalige werkneemsters kent enige vorm van gelijkstelling. Dit heeft voor een groot deel te maken met de gelijkstelling van moederschapsrust. Respectievelijk 62, 53 en 32 percent van de vrouwen met een loopbaan als werknemer, een gemengde loopbaan of een loopbaan als zelfstandige heeft minstens 1/5de van de loopbaan gelijkgesteld. Het percentage vrouwen met meer dan de helft van de loopbaan gelijkgesteld bedraagt respectievelijk 27, 21 en 17 percent.

De loopbaan van werknemers wordt gemiddeld voor 30/37 percent (mannen/vrouwen) gelijkgesteld.

Bovenstaande data geven een inzicht in het belang van gelijkgestelde periodes in de verschillende stelsels. Ze zeggen echter niets over het absoluut aantal loopbaan jaren dat wordt gelijkgesteld.

Grafieken: Totaal aantal jaren gewerkt bij recent gepensioneerde werknemers m/v en zelfstandigen, cumulatieve percentages



Bron: Federaal Planbureau, [Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels Een stand van zaken](#) (2016), p. 19.

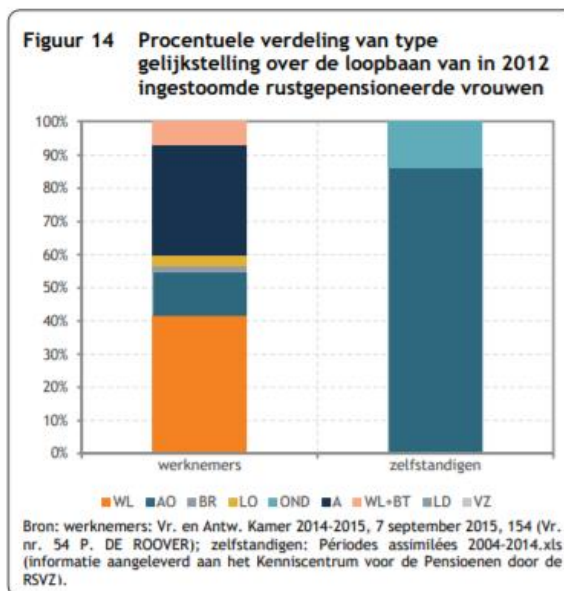
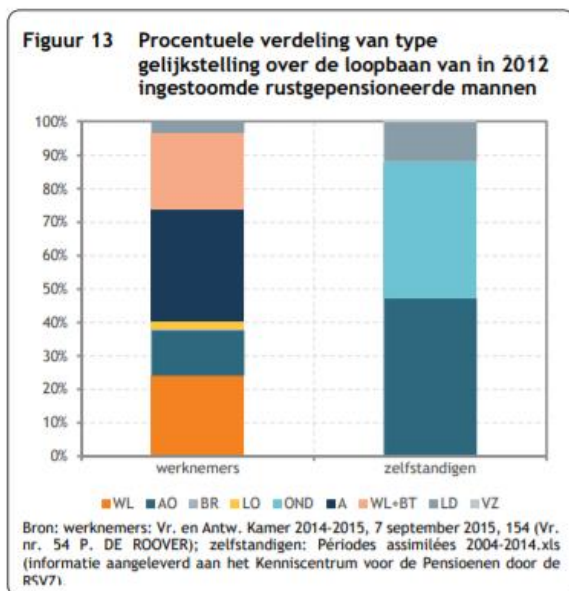
Een voormalige mannelijke werknemer heeft gemiddeld 30 jaar gewerkt (in vergelijking met 44 jaar pensioenopbouw), een recent gepensioneerdde met een gemengde loopbaan heeft gemiddeld 34 jaar gewerkt (vgl. met 41 jaar pensioenopbouw) en een voormalige zelfstandige 39 jaar (vgl. met 40 jaar pensioenopbouw). Het verschil tussen het gemiddeld aantal loopbaanjaren van een gepensioneerdde mannelijke werknemer en het gemiddeld aantal gewerkte jaren is met andere woorden 14 jaar. Bij de gemengde loopbanen is dat 7 jaar, bij de voormalige zelfstandigen 1 jaar.

Een voormalig werkneemster heeft gemiddeld 19 jaar gewerkt (in vergelijking met 30 jaar pensioenopbouw), een recent gepensioneerdde vrouw met een gemengde loopbaan heeft eveneens gemiddeld 19 jaar gewerkt (vgl. met 26 jaar pensioenopbouw) en een voormalige zelfstandige 17 jaar (vgl. met 18 jaar pensioenopbouw). Het verschil tussen het gemiddeld aantal loopbaanjaren van een gepensioneerdde werkneemster en het gemiddeld aantal gewerkte jaren bedraagt dus 11 jaar. Bij de gemengde loopbanen is het verschil 7 jaar en bij de voormalige zelfstandigen 1 jaar.

Bij de toen recent gepensioneerdde werknemers bleek een gedetailleerd onderscheid over de types gelijkstellingen niet mogelijk omdat in het verleden niet alle gelijkgestelde periodes eenduidig werden afgebakend. Zo'n derde van alle gelijkgestelde pensioenopbouw in de groep werknemers bestond in 2013 uit niet te identificeren gelijkstellingen.

De identificeerbare gelijkgestelde periodes bij werknemers bestaan voornamelijk uit werkloosheid (respectievelijk 24 en 42 percent gelijkstelling bij mannen en vrouwen), werkloosheid met bedrijfstoelage (23 en 7 percent) en arbeidsongeschiktheid (ziekte en invaliditeit, beroepsziekten en arbeidsongevallen) (14 en 13 percent). ***Minder belangrijke gelijkgestelde periodes zijn loopbaanonderbreking en tijdskrediet, niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten*** en legerdienst.

Grafieken: Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan van in 2012 ingestoomde rustgepensioneerde mannen en vrouwen



Bron: Federaal Planbureau, [Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels Een stand van zaken](#) (2016), p. 24.

Opvallend is de enorme omvang van de categorie andere (A): respectievelijk 34 en 33 percent van alle gelijkstellingen van mannen en vrouwen bij de werknemers bestaat uit andere of niet identificeerbare gelijkstellingen. Deze percentages zijn zo hoog dat het moeilijk is om de andere percentages nog zinvol te interpreteren. Dit in het achterhoofd houdend, illustreren de figuren dat zowel bij mannen als bij vrouwen periodes van werkloosheid (24 en 42 percent gelijkstelling) en werkloosheid met bedrijfstoelag (23 en 7 percent) een belangrijk aandeel vormen binnen de gelijkstellingen. Een andere belangrijke periode is die van arbeidsongeschiktheid (14 en 13 percent). Gelijkstellingen betreffen in mindere mate periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet (2 en 4 percent), niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten (2 percent bij vrouwen) en legerdienst (3 percent bij mannen).

Data vrijwillige en onvrijwillig deeltijdse werknemers RVA

Tabel: Deeltijds werkenden met IGU - jaargemiddelden België 2013 en 2021 – m/v

	2013	2021
Deeltijds werkenden met behoud van rechten en IGU		
M	11.148	7.602
V	40.536	23.024
Vrijwillig deeltijds werkenden met IGU		
M	3	71
V	71	377

Bron: RVA Statistieken – Deeltijdse werknemers;

<https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/deeltijdse-werknemers>

Data werknemers met tijdskrediet RVA

Tabel: Werknemers met tijdskrediet – jaargemiddelden België, 2013 en 2021 – m/v

	2013	2021
	Totaal	
M	51.482	41.804
V	86.517	56.765
	Met uitkeringen – volledige onderbreking	
M	1.385	477
V	4.633	3.497
	Met uitkeringen algemeen stelsel – deeltijdse onderbreking	
M	8.885	6.842
V	36.431	27.059
	Met uitkeringen eindloopbaanstelsel – deeltijdse onderbreking	
M	38.537	30.532
V	42.857	22.532
	Zonder uitkeringen - totaal	
M	2.675	3.953
V	2.596	3.679

Bron: RVA Statistieken; <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/tijdskrediet-inclusief-tijdskrediet-corona>

Data thematische verloven RVA

Zie: RVA [Thematische verloven \(inclusief corona-ouderschapsverlof\)](#)

Europese Commissie MIGAPE-Project

[The Future of Gender Pension Gaps](#). Main findings of the MIGAPE Project (2021)

De studie toont de impact van het opnemen van zorgtaken op het pensioen en heeft ook aandacht aan de psychologische druk die vaker door vrouwen wordt ondervinden om hun loopbaan te verminderen om zorgtaken op te nemen. België, Liechtenstein, Luxemburg, Portugal en Slovenië worden vergeleken.