

Analyse pensioenmaatregelen 2025-2029 vanuit genderperspectief – Focus op werknemers

Contents

Analyse pensioenmaatregelen 2025-2029 vanuit genderperspectief – Focus op werknemers	1
Inleiding.....	3
Timing en Traject	5
Hervorming van de arbeidsmarkt en de pensioenen	7
Basisfilosofie pensioenhervorming.....	7
Budgettaire verantwoording en impact	7
Principes.....	8
Principe gelijkheid mannen en vrouwen	8
Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten	9
Lange effectieve loopbaan - vervroegd pensioen	9
Flexibele pensioenleeftijd met actuariële neutrale correctie.....	13
Loopbaanvoorwaarde vervroegd pensioen	13
Pensioenbonus + malus.....	13
Herwaardering effectief werk in de pensioenberekening	18
Vermindering gelijkgestelde periodes voor pensioenberekening	19
Minimumpensioen	22
Loonplafond werknemers.....	23
Inkomensgarantie voor ouderen.....	24
Modernisering Gezinsdimensie	24
Overlevingspensioen	25
Pensioensplit.....	26
Gezinspensioen.....	27
Echtscheidingspensioen.....	28
Versterking van het aanvullend pensioen	29
Harmonisering pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen	30
Harmonisering loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen	30
Mogelijkheid tot langer werken.....	31
Onderzoek mogelijkheid halftijds pensioen	31
Indexeringen	31
Hervormingen per jaar.....	32
Overzicht van maatregelen die bekend zijn in december 2025	34
Pensioenwijzigingen voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren	34
Wijzigingen met impact op de pensioendatum	34
Nieuwe mogelijkheid om vanaf 60 jaar met pensioen te gaan na een lange loopbaan met veel effectief gewerkte dagen – vanaf 2027	36



Wijzigingen met impact op het pensioenbedrag.....	36
Pensioenmalus voor wie met vervroegd pensioen gaat én niet voldoet aan de nieuwe werkvoorwaarden – vanaf 2026	36
Afschaffing van de bestaande pensioenbonus – vanaf 2026.....	40
Nieuwe pensioenbonus voor wie pensioen uitstelt na de wettelijke pensioenleeftijd én voldoet aan extra werkvoorwaarden – vanaf 2026	40
Volledig meetellen van afwezigheidsperioden voor medische redenen voor de werkvoorwaarde gewaarborgd minimumpensioen – vanaf 2026	41
Wijziging met impact op gepensioneerden	42
Pensioenwijzigingen specifiek voor werknemers.....	43
Wijzigingen met impact op het pensioenbedrag.....	43
Beperkt fictief loon voor perioden van werkloosheid en eindloopbaan – vanaf februari 2025	43
Pensioenbescherming bij progressieve werkhervatting na arbeidsongeval of beroepsziekte – vanaf 2025	43
Overzicht dagen die al dan niet meegeteld worden voor werkvoorwaarde Arizona	44
Dagen die altijd worden meegeteld	44
Dagen die kunnen meetellen.....	44
Malusvrijstelling	45
Vertrouwelijk rapport Federale Pensioendienst impact pensioeningrepen	46
Conclusies – Onze bezorgheden over de genderimpact	48
Aanbevelingen	49

Inleiding

De federale regering is volop bezig met haar pensioenhervorming. Hoewel ze in haar regeerakkoord de gelijkheid tussen vrouwen en mannen onderschrijft, blijkt uit de uitwerking van deze plannen iets anders. De voorgestelde maatregelen dreigen vrouwen disproportioneel hard te raken.

Hoe komt dat?

Vrouwen hebben doorheen hun leven in het algemeen veel minder pensioenrechten opgebouwd. Dat komt omdat vrouwen nog steeds **veel meer zorgtaken** opnemen. Ze zetten **kinderen** op de wereld, en nemen dus **moederschapsrust**. Ze zorgen vaker voor de kinderen en gaan dus **deeltijds werken**, of nemen allerlei vormen van **zorgverloven** op.

Enkele cijfers:

- Uit onderzoek naar de maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen in 2023 blijkt dat vrouwen ruim **6 uur per week** meer bezig zijn met het **huishouden** dan mannen. Vrouwen in een gezin met kinderen zijn **circa 1,5 uur meer** bezig met **kinderzorg en -opvoeding** dan mannen in een gezin met kinderen.
- **40%** van de vrouwen werkt **deeltijds**, tegenover **12%** van de mannen.
- Vrouwen stappen vaker dan mannen tijdelijk (geheel of gedeeltelijk) uit de arbeidsmarkt. In 2022 werden er 162.036 onderbrekingsuitkeringen betaald aan werknemers in **loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof**. In 2022 ging 60% van het totaal aantal onderbrekingsuitkeringen naar vrouwen en 40% naar mannen¹.
- Daarnaast werken vrouwen in minder betaalde (zorg)sectoren. Denk maar aan poetshulpen, vrouwen die werken in crèches, kinderdagverblijven en ziekenhuizen.
- De berekening van deeltijds werk voor de opbouw van het pensioen is minder gunstig dan voor voltijds werk. Vrouwen hebben dus in het algemeen vaker een minder lange loopbaan. Ze werken minder lang onder meer door een minder goede gezondheid op latere leeftijd.

Wat staat er op het spel?

Achter de technische termen in de wetteksten gaan beslissingen schuil die de pensioenrechten van vrouwen fundamenteel dreigen te ondermijnen.

Onze belangrijkste bezorgdheden gaan over:

- **Afbouw van gelijkgestelde periodes** tot 20% van de loopbaan: dit straft periodes van werkloosheid en tijdskrediet zonder motief.
- **Pensioenmalus**: wie op vervroegd pensioen gaat zonder 42 jaar effectieve arbeid, wordt financieel bestraft. Vooral vrouwen die deeltijds werkten of zorgtaken opnamen, lopen hier groot risico.
- **Moeilijker toegang tot het minimumpensioen**: strengere voorwaarden rond “effectieve tewerkstelling” sluiten vrouwen met deeltijdse of onderbroken loopbanen uit.
- **Minder waardering van werkloosheid en eindloopbaanjobs**: dit treft vrouwen in laagbetaalde en kwetsbare sectoren extra hard.



- **Uitstel of afbouw van indexeringen en welvaartsaanpassingen:** de koopkracht van huidige gepensioneerden komt onder druk, met vooral negatieve gevolgen voor vrouwen.
- **Beperkte belastingvoordelen:** uitbreidingen gelden enkel voor werkenden, niet voor uitkeringsgerechtigden zoals gepensioneerden. Dat betekent opnieuw een verliespost voor vrouwen met lage pensioenen.

In dit document maken we een uitgebreide en gedetailleerde analyse van alle maatregelen.

Timing en Traject

Het Federaal regeerakkoord 2025-2029 van 31 januari 2025 kondigt pensioenhervormingen aan. De Beleidsverklaring Pensioenen van 13 maart 2025 herneemt deze maatregelen.

Meer info is ook te vinden in een powerpointpresentatie van de minister van Pensioenen tijdens de Bijzondere Leergang Pensioenrecht Actualiteitscollege maandag 5 mei 2025 – 19u – Fysiek/online PENSIOENHERVORMING ARIZONA: RECHTVAARDIGHEID, SOLIDARITEIT EN MODERNISERING Jan Jambon, Vice-eersteminister en minister van Financiën en Pensioenen.

Verschillende maatregelen zullen pas in 2027 ingang vinden en worden in de loop van 2025 verder uitgewerkt. Via een voorontwerp van programmawet in het kader van het paasakkoord 2025¹, wil de regering al enkele maatregelen, die ook in het regeerakkoord staan, versneld invoeren.

De Hoge Raad van Financiën. De **Studiecommissie voor de vergrijzing publiceerde in juli 2025 het Jaarlijks verslag 2025 met daarin de vaststelling dat vrouwen in de werknemers- en zelfstandigenregelingen zwaarder worden getroffen worden door de pensioenhervorming dan mannen. Dit vergroot de pensioen kloof tussen mannen en vrouwen.**

De Programmawet van 18 juli 2025 bevat maatregelen tot tijdelijke beperking van de indexeringen van de pensioenen.²

Het Zomerakkoord van 21 juli 2025³ is een verdere stap in de uitvoering van het regeerakkoord en presenteert plannen die de komende maanden nog in wetgeving gegoten moeten worden. Het akkoord moet nog naar het overleg met de sociale partners, definitief goedgekeurd worden in de ministerraad, gedebatteerd en gestemd worden in het parlement.

Wat staat in dat Zomerakkoord?

- Er komt een gelijke berekening van alle statuten: de pensioenberekening voor ambtenaren wordt afgestemd op die van werknemers en zelfstandigen: het loon van de laatste 10 jaar maakt plaats voor het gemiddelde van de laatste 45 jaar. Dit wordt ingevoerd via een lange overgangperiode tot 2062.
- Een uniforme pensioenleeftijd wordt ingevoerd: uitzonderingsstelsels waarbij men op 55 of 56 jaar al met pensioen kon (zoals bij de NMBS of defensie), verdwijnen geleidelijk. Tegen 2029 geldt de wettelijke pensioenleeftijd van 66 of 67 jaar voor iedereen.
- De bonus-malusregeling moet lang werken stimuleren. Wie langer werkt dan de wettelijke pensioenleeftijd, krijgt een pensioenbonus. Vanaf 2025 bedraagt die bonus 2% per extra gewerkt jaar, oplopend tot 4% in 2030 en 5% in 2035. Wie vroegtijdig stopt, kan een beperkte pensioenvermindering of malus ondervinden. Die wordt enkel toegepast wanneer

¹ <https://news.belgium.be/nl/voorontwerp-van-programmawet-3>

² <https://news.belgium.be/nl/maatregelen-het-kader-van-de-pensioenhervorming>

³ <https://premier.be/nl/nieuws/regering-de-wever-bereikt-zomerakkoord-met-cruciale-sociaaleconomische-hervormingen>



men minstens 42 dienstjaren heeft, maar niet aan 35 halftijdse loopbaanjaren komt. Wie blijft werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd ondervindt geen verlies.

- Langdurige ziekte en zorgverlof blijven gelden als gelijkgestelde periodes. Zo worden werknemers die tijdelijk afwezig zijn voor zorgtaken niet bestraft bij de pensioenberekening.

Het zomerakkoord voert ook nog andere maatregelen in die de positie van vrouwen in preciaire arbeid nog verder verzwakken en een impact zullen hebben op hun pensioenen:

- de minimale arbeidsduur om sociale rechten op te bouwen wordt afgeschaft,
- de duur van de werkloosheidsuitkering wordt beperkt
- en nachttoeslagen verdwijnen.

Dat treft sectoren zoals zorg en schoonmaak – waar vrouwen (vaker kortgeschoold of met migratieachtergrond) sterk oververtegenwoordigd zijn.

Uitwerking in wetteksten

De **wetsontwerpen** krijgen stilaan vorm (een eerste akkoord was er in de ministerraad van augustus 2025). We vermelden een aantal teksten die betrekking hebben op de pensioenen van werknemers:

- Een werkvoorwaarde in de pensioenregelingen van ambtenaren, werkgevers en zelfstandigen (zie verder bij hoofdstuk Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten/Lange effectieve loopbaan – vervroegd pensioen)
- Bonus – malus (zie verder hoofdstuk Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten/Pensioenbonus + malus)
- **Vervroegd pensioen (zie verder bij hoofdstuk Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten/Lange effectieve loopbaan – vervroegd pensioen)**

De pensioensplit komt later deze legislatuur aan bod.

We komen op deze wetsontwerpen terug verder in dit document, bij het hoofdstuk ‘Overzicht van maatregelen die bekend zijn in juli 2025’.

We focussen bij onze bevindingen op ingrepen die vrouwen naar onze inschatting onevenredig zullen treffen in het stelsel van de werknemers. We verduidelijken ook wat wij (on)rechtvaardig vinden en we herhalen onze aanbevelingen per maatregel, conform ons Federaal Vrouwenraadmemorandum 2024 en pensioendossiers (vorige legislatuur).

De nieuwe maatregelen zullen vrouwen harder treffen dan mannen ondanks het feit dat de regering stelt te vertrekken vanuit het principe van gelijkheid tussen man en vrouw. In de resultaten zal hiervan geen sprake zijn.

We vullen dit dossier regelmatig aan op basis van nieuwe geplande of wetgevende maatregelen. De laatste update staat in het deel ‘Overzicht van maatregelen die bekend zijn in augustus 2025’, gepubliceerd door de Federale Pensioendienst.

Hervorming van de arbeidsmarkt en de pensioenen

p. 10 Regeerakkoord:

Om de arbeidsmarkt verder te versterken, voert de regering ook een pensioenhervorming door die tot doel heeft meer mensen langer aan het werk te houden. Afwijkingsregimes en gunststelsels worden geleidelijk afgeschaft om een transparanter en rechtvaardiger pensioenstelsel te realiseren. Hierbij **blijft het behoud van verworven rechten essentieel en wordt een geleidelijke overgang gegarandeerd om alle betrokkenen de tijd te geven zich aan te passen**. Een toekomstige hervorming zal ook specifiek aandacht hebben voor mensen die op zeer jonge leeftijd aan hun loopbaan zijn begonnen. Voor zij die 42 loopbaanjaren hebben, waarvan een voldoende lange periode effectief gewerkt is, moeten in de toekomst op 60 jaar op pensioen kunnen gaan.

Basisfilosofie pensioenhervorming

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

- Fundamenteel, met perspectief op duurzaam stelsel dat solidair is tussen generaties
- Geleidelijk
- Respect verworven rechten
- Overleg sociale partners en middenveld
- Doorrekening van Federaal Planbureau

Budgettaire verantwoording en impact

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

- De sociale uitgaven door de vergrijzing nemen toe tot 2070 en de pensioenen zijn de grote aanjager: tot 2,5% BBP ten opzichte van 4,1% BBP van alle sociale uitgaven in het kader van de vergrijzing.
- 3 mogelijke opties om dat op te vangen: 1) uitgaven compenseren door inkomsten, 2) betaalverplichtingen niet nakomen (extra schulden), 3) **regering kiest voor hervormen en besparen:**

→ Pensioenfactuur daalt 2,3 mia (2029) en 8 mia of 1%punt BBP (2040)

p. 50 regeerakkoord:

Bij de uitwerking binnen de regering van de verschillende maatregelen zal er aandacht zijn voor het gecumuleerd effect. De maatregelen die deze legislatuur in werking treden zullen allemaal in 2025 ingevoerd worden.

Onder andere daartoe, stelt de regering een specifiek budget beschikbaar voor overgangsmaatregelen gericht op mensen die dicht bij hun pensioen staan. Deze middelen, waarover we in overleg treden met de sociale partners, zijn bedoeld om hen te ondersteunen bij de aanpassingen die voortvloeien uit de hervormingen, zodat ze de veranderingen op een geleidelijke en evenwichtige manier kunnen doorvoeren. Dit beleid zorgt ervoor dat sociale rechtvaardigheid wordt gewaarborgd en dat deze groep werknemers met vertrouwen hun laatste arbeidsjaren tegemoet kan zien.

We laten door het Federaal Planbureau de budgettaire impact van de totale pensioenhervorming doorrekenen zodat we het effect kennen op de middellange en lange termijn (2040, 2050, 2070). Daarbij vragen we ook aandacht voor de sociale parameters (zoals het armoederisico bij ouderen, de **genderpensioen kloof**,...



Commentaar Vrouwenraad:

De berekening door het Federaal Planbureau van de budgettaire impact van de totale pensioenhervorming had vóór het regeerakkoord moeten gebeuren, zeker wat de sociale parameters betreft; in de geest van de wet op de gendermainstreaming en de Regelgevingsimpactanalyse (RIA) met in begrip van de gendertest.

We vragen dat elke geplande maatregel tijdens deze legislatuur onderworpen wordt aan de RIA met in begrip van de gendertest en dat studies op middellange en lange termijn rekening hiermee houden met het oog op de budgettaire impactberekeningen van pensioenhervormingen. Wanneer blijkt dat pensioenmaatregelen in verhouding een grotere negatieve impact hebben op de pensioenen voor vrouwen, moeten er correcties worden uitgevoerd.

Principes

p. 50 Regeerakkoord en p. 4 Beleidsverklaring Pensioenen:

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

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Adequaat wettelijk pensioen; Band effectieve arbeidsprestaties & opbouw van pensioenrechten versterken; Harmonisering tussen de pensioenstelsels en gezinsdimensie.

Principe gelijkheid mannen en vrouwen

p. 50 Regeerakkoord:

De pensioenhervorming vertrekt vanuit verschillende principes waaronder de gelijkheid tussen man en vrouw.

Commentaar Vrouwenraad:

Toch zullen veel maatregelen vrouwen harder treffen dan mannen omwille van hun minder opgebouwde pensioenrechten. Ze nemen nog steeds meer zorgtaken op via deeltijds werk en zorgverloven. Ze werken meer in minder betaalde (zorg)sectoren. Ze werken minder lang onder meer door een minder goede gezondheid op latere leeftijd. De berekening van deeltijds werk voor de opbouw van het pensioen is minder gunstig dan voor voltijds werk. De gelijkgestelde periodes voor de pensioenopbouw staan onder druk.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Vroeger was het kostwinnersmodel (eenverdiener) de norm. Dat is geëvolueerd naar een tweeverdienersmodel. Er zijn nu ook steeds meer nieuwsamengestelde gezinnen. Met deze elementen houdt de hervorming rekening mee.



Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten

Lange effectieve loopbaan - vervroegd pensioen

p. 51 Regeerakkoord en p. 8 Beleidsverklaring:

Werknemers zullen vanaf 01/01/2027 de mogelijkheid krijgen om vanaf de leeftijd van 60 jaar met vervroegd pensioen te gaan, op voorwaarde dat ze een loopbaan van minstens 42 jaar hebben opgebouwd met voldoende daadwerkelijke arbeidsprestaties. Dit betekent dat alleen de jaren waarin minstens 234 dagen effectief werd gewerkt, meetellen voor het bereiken van de vereiste loopbaanduur.

Door deze maatregel wordt vervroegd pensioen toegankelijk voor wie een lange carrière achter de rug heeft, terwijl de focus blijft liggen op de waarde van effectief geleverde arbeid. Het doel is om rekening te houden met mensen die vroeg in hun leven zijn beginnen werken en daardoor een lange loopbaan hebben opgebouwd, zodat zij op een verantwoorde manier eerder kunnen stoppen met werken.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

De laatste decennia is het verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid uitgehold. Het systeem moedigt daardoor mensen aan om vroeger met pensioen te gaan. Door sterke financiële stimulansen te geven moet het tij keren en mensen aanmoedigen om langer te werken.

Probleem dat aangepakt wordt is het feit dat de **loopbaandefinitie** in de drie pensioenstelsels (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren) verschilt. De overgangsmaatregelen moeten dat harmoniseren. Dat zal leiden tot latere pensioenleeftijd.

Voor wie vroeg is beginnen te werken is vervroegd pensioen (voor de wettelijke pensioenleeftijd) wel toegankelijk: 60 jaar – 42 gewerkte jaren van minstens 234 dagen. Deze maatregel is een antwoord op de discussies over zware beroepen de voorbije jaren. Er is immers nooit een lijst van zware beroepen gekomen: het is moeilijk om een akkoord daarover te sluiten.

Nieuwe definitie loopbaanjaar (3 stelsels): telt vanaf 2027: 156 dagen (= 6 voltijds equivalente maanden) → doel: langere loopbanen.

→ *ABVV⁴: Door de **nieuwe definitie voor 'loopbaanjaar'** zit de grootste budgettaire impact bij werknemers in de privésector. Vanaf 2027 zou een jaar pas meetellen als gewerkt jaar wanneer je in dat jaar zes voltijds equivalente maanden werkte (156 dagen). Nu telt een jaar mee van zodra je in dit jaar vier equivalente maanden werkte (104 dagen). De impact van die ogenschijnlijk 'technische' aanpassing is enorm. Vier op de tien werknemers zou minstens een jaar langer moeten werken om toegang te krijgen tot vervroegd pensioen. Wie 60 jaar is (2025) moet maximaal 1 jaar langer werken; wie 59 jaar is moet maximaal 2 jaar langer werken. Naar onze inschatting zou 20% van de*

⁴ <https://abvv.be/persberichten/abvv-lanceert-tool-om-nieuwe-vroegste-pensioendatum-te-berekenen>



werknemers het jaar van afstuderen verliezen in de berekening voor hun vervroegd pensioen, en deeltijders moeten langer werken.⁵ → *Vrouwenraad: dus moeilijker haalbaar voor vrouwen.*

De nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen na 42 jaar 'effectieve tewerkstelling', zet de deur naar vervroegd pensioen slechts op een heel erg kleine kier. De voorwaarden zijn immers erg streng. Elk jaar moet je 234 dagen effectief gewerkt hebben (of 9 voltijds equivalente maanden). Tijdelijke werkloosheid, ziekteperiodes tellen daarbij niet mee. Volgens een raming van het Planbureau zou amper 3 percent van de mannelijke (=3000 per jaar) en 1 percent van de vrouwelijke werknemers (=1000 per jaar) gebruik kunnen maken van deze toegangspoort.

→ De Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie Jaarlijks verslag 2025:

p. 67: Op basis van gegevens van de FPD werd een raming gemaakt van het aandeel vervroegd gepensioneerden dat voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde van 42 kalenderjaren aan 234 effectief gewerkte dagen: 10% in de werknemersregeling (14% bij mannen en 5% bij vrouwen), 75% in de zelfstandigenregeling (77% mannen en 74% vrouwen) en 19% bij ambtenaren (31% mannen en 8% vrouwen).

p. 68: Het effect van deze maatregel is vooral zichtbaar in de verandering van het aantal gepensioneerden. Dit komt doordat bepaalde personen die aan de voorwaarden voldoen, eerder met vervroegd pensioen kunnen gaan. Zoals hierboven is aangegeven in de analyse van de budgettaire impact, is dit effect beperkt. Bijgevolg heeft de maatregel slechts een gering effect op het gemiddelde bedrag van de pensioenen en is de invloed ervan op de sociale indicatoren niet significant.

Zomerakkoord 21 juli 2025:⁶

Tijdelijke werkloosheid zou wel meetellen als gewerkte dagen.

Voorontwerp van wet met betrekking tot het vervroegd pensioen:

De regering wil op het vlak van het vervroegd pensioen de band tussen effectieve arbeidsprestaties en het pensioen versterken zodat mensen beloond worden voor hun werk en dit door de invoering van een nieuwe mogelijkheid voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen voor personen met een lange effectieve loopbaan. Vanaf 1 januari 2027 zullen personen een vervroegd pensioen kunnen opnemen indien zij de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en een loopbaan van minstens 42 loopbaanjaren met voldoende daadwerkelijke arbeidsprestaties kunnen aantonen. Hiervoor worden alleen de jaren met minstens 234 gewerkte dagen meegeteld voor het bereiken van de vereiste loopbaanduur. Het gaat om een versoepeling op het vlak van het vereiste aantal loopbaanjaren voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen aangezien dit tot op heden in principe op de leeftijd van 60 jaar enkel mogelijk was mits een loopbaan van minstens 44 loopbaanjaren. Mensen die op jonge leeftijd zijn beginnen werken krijgen gemakkelijker toegang tot vervroegd

⁵ Volgens de minister van pensioenen: veel afgestudeerden komen pas in september op de arbeidsmarkt. Dat jaar zou nog kunnen meetellen (Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025)

⁶ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/liveblog/federale-regering-bereikt-zomerakkoord-na-nachtelijk-onderhandel~1752738190287/>



pensioen. Wie in 2025 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt zal maximaal één jaar langer moeten werken dan voorzien en wie in 2025 de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt maximaal twee jaar langer dan voorzien.

Maar:

Voorontwerp van wet houdende invoering van een werkvoorwaarde van de ambtenaren, werknemers en zelfstandigen

Dit gaat over de invulling van effectieve tewerkstelling. Van een uniforme **uniforme definitie van 'effectieve tewerkstelling'** is geen sprake. Er is enkel een oplisting van periodes die kunnen meetellen voor de nieuwe 'werkvoorwaarden' die de Arizona-regering invoert. Wat meetelt voor de werkvoorwaarde verschilt voor de pensioenmalus/bonus, de nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen en het gewaarborgd minimumpensioen. De (arbeids)dagen met recht op loon (waaronder vakantiedagen) tellen altijd voor de werkvoorwaarde, net als dagen tijdelijke werkloosheid. **Moederschapsrust en zorgverloven tellen mee voor de vrijstellingsvoorwaarde pensioenmalus (bonus) en voor de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen, maar (opvallend genoeg) niet voor de nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen.** Ziekte-dagen tellen enkel als 'effectieve tewerkstelling' voor de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen. Militaire dienst telt niet voor de nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen, noch voor de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen.

Kort samengevat:

- **Pensioenmalus/bonus:** dagen met betaling van loon (o.a. verlof, periode gewaarborgd loon), militaire Dienst, moederschapsrust & zorgverloven, tijdelijke werkloosheid, periode als tewerkgestelde werkloze, specifieke crisisstelsels Brexit/corona
- **Nieuwe toegangspoort vervroegd pensioen (42 jaar effectieve tewerkstelling) – lange loopbaan:** dagen met betaling van loon (o.a. verlof, periode gewaarborgd loon), tijdelijke werkloosheid.
- **Gewaarborgd minimumpensioen:** dagen met betaling van loon (o.a. verlof, periode gewaarborgd loon), moederschapsrust & zorgverloven (behalve tijdskrediet met motief kind), tijdelijke werkloosheid, periode als tewerkgestelde werkloze, specifieke crisisstelsels Brexit/corona, ziekte-dagen.

Vastklikking van bestaande rechten blijft behouden (wie in 2026 volgens de oude regels in aanmerking komt voor vervroegd pensioen, behoudt dit recht, ook als men pas in 2027 of later op effectief op pensioen gaat.

Commentaar Vrouwenraad over moederschapsverlof niet gelijkstellen bij de nieuwe toegangspoort vervroegd pensioen – lange loopbaan:

Het gaat om een **directe discriminatie** op grond van geslacht. Want wanneer moederschapsverlof niet gelijkgesteld wordt met gewerkte periodes voor de pensioenberekening, treft dat **uitsluitend vrouwen**. Vermits alleen vrouwen moederschapsverlof kunnen opnemen, gaat het om een maatregel die vrouwen direct op grond van geslacht benadeelt.

Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 *betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de socialezekerheidsstelsels* is hier van belang. Die bepaalt dat gelijke behandeling geldt voor wettelijke socialezekerheidsstelsels, inclusief pensioenregelingen en moederschapsverlof moet uitdrukkelijk beschermd worden: negatieve gevolgen voor de pensioenrechten van vrouwen zijn



dan in strijd met de richtlijn. De pensioenregeling moet rekening houden met moederschapsverlof om gelijke behandeling te garanderen.

Persbericht Vrouwenraad 02/09/2025: <https://vrouwenraad.be/moederschapsrust-niet-meetellen-bij-vervroegd-pensioen-is-directe-discriminatie-van-vrouwen/>:

“We reageren verontwaardigd op de nieuwe pensioenplannen van de federale regering. In het voorontwerp van de wet op de werkvoorwaarde voor vervroegd pensioen – voorgesteld op 25 augustus door vice-eersteminister en minister van Financiën en Pensioenen Jan Jambon – wordt moederschapsrust niet langer gelijkgesteld aan gewerkte dagen. Dit vormt volgens ons een **klare vorm van directe discriminatie op basis van geslacht**.

De regering introduceert een nieuw systeem voor vervroegd pensioen: wie 60 is en kan aantonen minstens 42 jaar effectief te hebben gewerkt (minstens 234 dagen per jaar), komt in aanmerking. In deze berekening worden periodes van ziekte, werkloosheid én moederschapsverlof echter uitgesloten. Wie bijvoorbeeld langer dan drie maanden ziek is in een bepaald jaar, verliest dat jaar voor de pensioenberekening. Voor moederschapsrust – wettelijk erkend en essentieel voor vrouwen – wordt **evenmin een uitzondering voorzien**.

“Het is onbegrijpelijk dat de Arizona-regering bij elke nieuwe hervorming van de pensioenen 50% van de bevolking over het hoofd ziet,” zegt Mariam Harutyunyan, voorzitter van de Vrouwenraad. “Vrouwen zetten kinderen op de wereld en hebben recht op moederschapsrust. Het feit dat moederschapsrust niet zou meetellen voor vervroegd pensioen is niet alleen onrechtvaardig, maar ook strijdig met Belgische én Europese wetgeving.”

“Dit is een signaal aan vrouwen dat hun zorg, hun lichamen en hun bijdrage aan de samenleving er niet toe doen. Het gaat dan om directe discriminatie op grond van geslacht. We laten het niet passeren.”

België is wettelijk verplicht om bij elk nieuw wetsvoorstel dat op de ministerraad besproken wordt een **gendertoets** uit te voeren, zoals opgenomen in de wet op de gendermainstreaming. Dat houdt in dat ministers bij elk wetsontwerp op de agenda van de ministerraad moeten nagaan of de voorgestelde regelgeving directe of indirecte discriminatie bevat, zodat die tijdig kan worden aangepast.

Oproep tot aanpassing én inspraak

We roepen de regering dan ook op om de maatregel **onmiddellijk aan te passen**. “We vragen dat moederschapsrust wél wordt meegeteld in de berekening van het nieuwe systeem van vervroegd pensioen. Als blinde vlekken in onze wetgeving blijven opduiken, nemen wij als Vrouwenraad onze rol op. We willen structureel meelesen, adviseren en betrokken worden bij de verdere uitwerking van hervormingen zoals die rond pensioenen, zodat de specifieke situatie van vrouwen wél wordt meegenomen in het beleid. Daar kan je ons altijd voor vinden.”



Resultaat van onze oproep:

Na de persacties van de Vrouwenraad en de Gezinsbond keerde de minister van pensioenen terug op zijn besluit om zwangerschapsverlof niet te laten meetellen voor het nieuw systeem van vervroegd pensioen. [Na storm van kritiek: Jambon keert terug op besluit om zwangerschapsrust niet te laten meetellen voor pensioen | De Morgen](#) en verder meldde de minister van pensioenen op 9 oktober 2025 dat bij de tweede lezing van de voorontwerpen van wet ook het voorstel op tafel ligt om alle vormen van moederschapsrust gelijk te stellen met effectief gewerkte dagen, zodat voldaan wordt aan de werkvoorwaarden, ook voor de nieuwe vorm van vervroegd pensioen van 60 jaar na 32 effectief gewerkte jaren van elk minstens 234 dagen.⁷

→ En een bijkomende eis is om ook alle zorgverloven gelijk te stellen.

→ We stellen ook vast dat **moederschapsrust vóór 2003 voor werkneemsters niet altijd als dusdanig is geregistreerd in de databanken van de sociale zekerheid** waarop de Federale Pensioendienst een beroep doet voor de pensioenberekeningen. Concreet staat moederschapsrust dan als ziekteperiode in MyCareer aangegeven Dit is administratief probleem moet uitgeklaard worden.⁸

Flexibele pensioenleeftijd met actuarieel neutrale correctie

Loopbaanvoorwaarde vervroegd pensioen

p. 50 Regeerakkoord en p. 7 Beleidsverklaring:

Het pensioenbedrag wordt vanaf 2026 verminderd met een malus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040), 5% (vanaf 2040) per jaar vervroegde uittrede voor de wettelijke leeftijd, indien de gepensioneerde aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen voldoet maar niet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Er komt een bonus-malus regeling rond de wettelijke pensioenleeftijd.

Pensioenbonus + malus

p. 50 Regeerakkoord en p. 7 Beleidsverklaring:

We vervangen de huidige pensioenbonus door een nieuwe bonus waarbij het pensioenbedrag vermeerderd met een bonus van 2% (tot 2030), 4% (tot 2040), 5% (vanaf 2040) per jaar opname na de wettelijke pensioenleeftijd indien de gepensioneerde voldoet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7020 effectief gewerkte dagen.

⁷ Zie: <https://www.dekamer.be/doc/PCRI/pdf/56/ip066.pdf#page=31> p. 22.

⁸ Over de niet registratie verduidelijkte de minister van pensioenen dat er bij de overheid databronnen bestaan, zoals gegevens over gezinssamenstelling en over kinderen ten laste en RIZIV-databanken, die die leemtes kunnen helpen opvullen. Zie: <https://www.dekamer.be/doc/PCRI/pdf/56/ip066.pdf#page=31> p. 22.



Aanpassing in Paasakkoord 2025⁹:

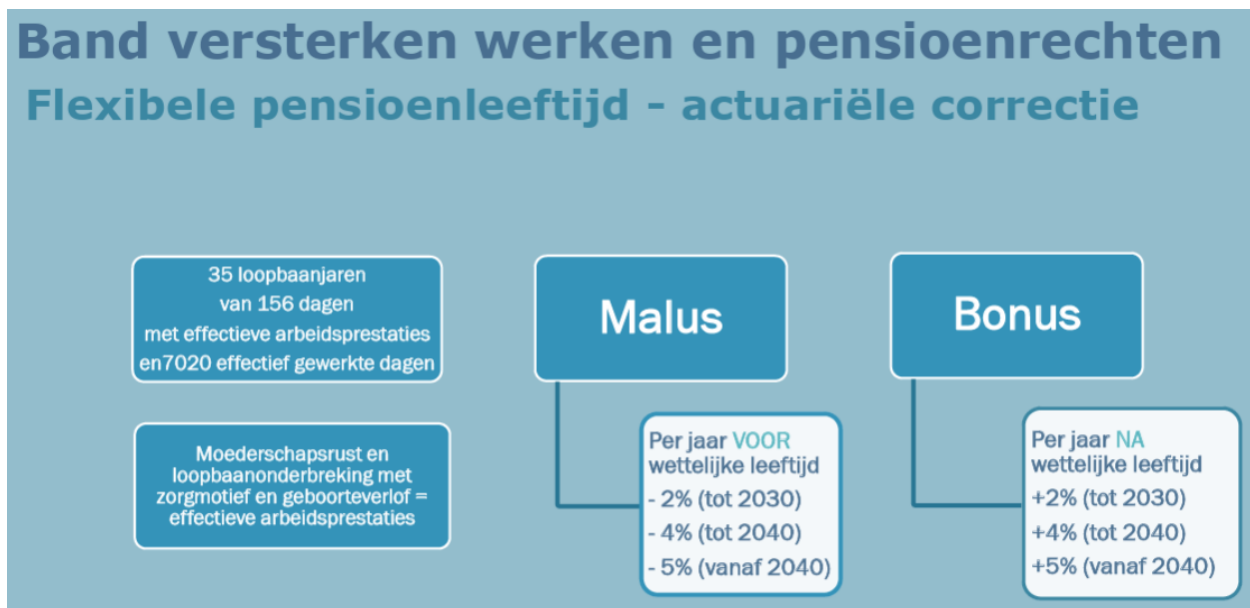
Het federaal regeerakkoord 2025-2029 voorziet in de vervanging van de huidige pensioenbonus door een nieuwe bonus, waarbij het pensioenbedrag vermeerderd per jaar opname na de wettelijke pensioenleeftijd met als doel een echte stimulans te bieden aan degenen die actief willen blijven en de levensvatbaarheid van het pensioensysteem te waarborgen.

De stopzetting van de huidige pensioenbonus maakt deel uit van de programmawet en wordt nu uitgevoerd door de modaliteiten voor de berekening en toekenning van de pensioenbonus te wijzigen, met behoud van de reeds verworven rechten van de werknemers en zelfstandigen die al een bonus hebben opgebouwd. Werknemers en zelfstandigen kunnen bonusdagen blijven opbouwen tot 1 januari 2026.

In dit kader is het noodzakelijk wijzigingen aan te brengen in de koninklijke besluiten van 9 juni 2024, 24 oktober 2013 en 15 december 2013.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

De afschaffing van de pensioenbonus van vorige legislatuur zou 476 miljoen euro opleveren tegen het einde van de legislatuur.



p. 50 Regeerakkoord en p. 7 Beleidsverklaring:

Periodes van moederschapsrust en loopbaanonderbrekingen/verminderingen met zorgmotief, geboorteverlof worden hierbij gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

→ De pensioenbonus krijgt dus een andere invulling op 31 december 2025. Wie er na 1 juli 2024 voor koos om te blijven werken, terwijl hij of zij met vervroegd pensioen kon gaan, zou een extraatje krijgen voor de extra gewerkte periode van maximaal drie jaar en kon voor een voltijdse functie in totaal 24.036 euro netto (geïndexeerd bedrag maart 2025 voor een loopbaan van minder dan 43

⁹ Meer info: <https://news.belgium.be/nl/wijzigingen-inzake-de-pensioenbonus-voor-werknemers-en-zelfstandigen>



jaar) opleveren. Door de bonus op 31 december 2025 te schrappen, zal die maar maximaal 1,5 jaar kunnen lopen. Er komt een minder gunstige variant vanaf 2026. De bonus kan je dan maar ontvangen wanneer je langer werkt dan de wettelijke pensioenleeftijd, en dus niet meer als je langer werkt dan de vervroegde pensioendatum. Per jaar opname na de wettelijke pensioenleeftijd wordt je wettelijk pensioen vermeerderd met 2 procent (tot 2030), 4 procent (tot 2040) of 5 procent (vanaf 2040). Voorwaarde is wel dat je voldoet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen met effectieve arbeidsprestaties en 7.020 effectief gewerkte dagen.

Er komt ook een gelijkaardige malus voor wie vroeger stopt met werken dan de wettelijke pensioenleeftijd.¹⁰ Wie vroeger stopt dan de wettelijke pensioenleeftijd en geen 35 jaar¹¹ heeft gewerkt (jaren van 156 werkdagen) krijgt een vermindering van 2 procent per jaar vervroegde uittrede op het pensioen (vanaf 2030 4 procent, vanaf 2040 5 procent). Wie onder dezelfde voorwaarde langer werkt dan de wettelijke pensioenleeftijd, krijgt hetzelfde percentage extra. Dat systeem komt neer op een besparing.¹²

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Vraag: Wie 45 jaar deeltijds gewerkt heeft inclusief gelijkstellingen kan op 35 jaar een volledige loopbaan hebben maar toch een malus krijgen?

Antwoord: als deeltijds werk lager is dan halftijds: dan is er inderdaad dat probleem, anders niet.

Zomerakkoord 21 juli 2025 : ¹³

+ Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen: Afschaffing van de huidige pensioenbonus in de pensioenregelingen voor werknemers en ambtenaren

+ Voorontwerp van wet tot invoering van een vermindering of verhoging bij toekenning vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd

De bonus-malusregeling is in een eerste lezing goedgekeurd.

Bij de berekening van de malus wordt rekening gehouden met periodes van langdurige ziekte en zorgverlof. Die periodes blijven meetellen als gewerkte loopbaanperiodes. Mensen die door ziekte van hun werk werden gehouden zullen hun pensioen "niet lang moeten uitstellen" om de malus te ontwijken. Er volgen daarover nog besprekingen met de sociale partners.

Mensen die op jonge leeftijd zijn beginnen werken, zullen met vervroegd pensioen kunnen gaan zonder door de pensioenmalus getroffen te worden.

¹⁰ <https://www.securex.be/nl/lex4you/werkgever/nieuws/met-het-paasakkoord%E2%80%9D-van-vorig-weekend-worden-de-eerste-pensioenhervormingen-in-de-praktijk-omgezet>

¹¹ Ook halftijds

¹² <https://www.standaard.be/economie/geld/langer-maar-ook-meer-werken-voor-uw-pensioen/38959548.html>

¹³ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/liveblog/federale-regering-bereikt-zomerakkoord-na-nachtelijk-onderhandel~1752738190287/> ; <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2025/07/21/pensioenen-worden-geharmoniseerd-met-een-verzacht-bonus-malus/> ; <https://www.standaard.be/politiek/minister-vandenbroucke-mensen-die-door-ziekte-afwezig-waren-zullen-we-achteraf-niet-straffen-tijdens-pensioen/35089272.html>



De concrete uitwerking van de malus wordt na de zomer verder besproken.

Langdurige ziekte (meer dan vier weken) zal toch erkend worden als een periode die meetelt voor de pensioenopbouw. Dat is positief, zeker omdat 65% van de langdurig zieken vrouwen zijn. Wie blijft werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, behoudt zijn of haar pensioenrechten bij ziekte. Maar wie vroeger wil stoppen, verliest pensioenrechten – ook na langdurige ziekte. Er wordt gesproken over een verzachting van dat verlies, maar hoe die er concreet zal uitzien is nog onduidelijk.

Begrotingsakkoord 24 november 2025:

Periodes van ziekte zullen als gewerkt worden beschouwd om te bekijken of iemand die vervroegd met pensioen gaat tegen een **pensioenmalus** loopt. Ook zal het eerste jaar waarin iemand na zijn studies - vaak in september - gaat werken, meegeteld worden als een volledig gewerkt jaar voor de berekening van het pensioen.

- volledige gelijkstelling ziekte voor de malus, ook zorgperiodes, moederschapsrust en tijdelijke werkloosheid. Volledige werkloosheid, SWT en landingsbanen tellen niet mee. De malus zal wellicht vanaf 2027 ingaan
- behoud eerste loopbaanjaar op 104 dagen
- administratieve tolerantie: 5 dagen vrij in te zetten voor toegang vervroegd pensioen en vrijstelling malus. Dus, elke werknemer beschikt over 5 aanvullende dagen (voltijds dagequivalent) om jaren met 151-155 dagen aan te vullen tot 156 dagen, ter bescherming van deeltijdse loopbanen. → Deze 5 dagen tellen **niet** mee voor het normale werknemerspensioen, **niet** voor het openen van pensioenrecht, **niet** voor de berekening van pensioenbedrag, **niet** voor het totale aantal dagen richting de **7.020-dagenvoorwaarde**
- 'vlakindex' voor pensioenen vanaf 2000 euro bruto
- geen volledige index voor minimumgezinpensioen

Ministerraad 12 december 2025:

Malus:

- wordt uitgesteld tot 1 januari 2027;
- perioden van ziekte en invaliditeit tellen ook mee om aan de 2 voorwaarden te voldoen om geen malus te krijgen

Bonus:

Je kunt al een bonus opbouwen vanaf 1 januari 2026 als je in 2027 of later met pensioen gaat en voldoet aan de voorwaarden.

Voorwaarden vervroegd pensioen:

Je eerste loopbaanjaar telt sowieso mee wanneer je minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebt.

Commentaar Vrouwenraad:

De voorwaarden om de malus te vermijden zullen vrouwen wellicht toch sterker treffen omwille van het compressiemechanisme (dat deeltijds werk samendrukt tot voltijds). De valorisatie van deeltijds werk blijft bovendien beperkt tot vijf jaren vóór 2002.



Meer vrouwen dan mannen zullen nadeel ondervinden omdat zij moeilijker aan 7.020 dagen effectief gewerkt geraken (35 jaar halftijds werk) dan mannen. Indien ze dit willen goedmaken zullen ze langer moeten werken dan 67 jaar. Maar oudere vrouwen bevinden zich in minder goede gezondheid dan mannen.

Vrouwen hebben tot nu toe (vóór de invoering van de maatregelen) al bijdragen betaald en pensioenrechten opgebouwd. Het malus-systeem verzwakt dit principe.

Loonbaanonderbreking zonder zorgmotief en periodes van werkloosheid tellen niet mee als gewerkte dagen – en worden dus niet beschouwd als een zogenoemde gelijkgestelde periode. Daardoor zullen veel meer vrouwen dan mannen de pensioenmalus voelen, de helft van hen zal de malus niet kunnen ontlopen (zie hieronder: Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing Jaarlijks verslag 2025, p. 60). Ziekte-dagen (uitgezonderd de eerste maand) telden eerst niet mee.

→ ABVV: *Wie toch nog voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen riskeert vanaf 2026 een pensioenmalus (= financiële sanctie) indien je pensioneert met minder dan 35 jaar effectieve tewerkstelling (telkens 156 effectief gewerkte dagen per jaar) én 7020 effectief gewerkte dagen. Vanaf 2030 bedraagt die 4% per jaar, vanaf 2040 5% per jaar. Ongeveer 3 op 10 vervroegd gepensioneerden geraakt nu niet aan 35 effectief gewerkte jaren.*

→ *Parlementaire vraag en antwoord¹⁴: Sofie Merckx: Van het zorgpersoneel dat in 2023 met vervroegd pensioen ging, zou, als het systeem vandaag bestond, 44 % een pensioenmalus aan zijn been hebben. Antwoord minister: Enkel iemand die geen 35 jaar halftijds heeft gewerkt en niet aan 7.020 effectieve gewerkte dagen over de gehele loopbaan komt, dreigt geconfronteerd te worden met een malus. Dat lijkt mij werkelijk de uitzondering van de uitzondering.*

Uitzondering: wie jonger is dan 63 jaar maar toch al 42 jaar (234 dagen per jaar) heeft gewerkt, kan voortaan op 60 jaar met pensioen. De nieuwe regering werkt zo een discriminatie weg. Wie 42 jaar heeft gewerkt, kan nog steeds vanaf 63 jaar met vervroegd pensioen (een loopbaanjaar moet voortaan 156 dagen tellen).

→ Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing Jaarlijks verslag 2025,

p. 60: Terwijl de actuariële bonus een positief effect heeft..., heeft de malus een negatief effect. Het globale effect varieert naargelang van de regeling en het geslacht van de begunstigden, afhankelijk van het aandeel personen dat onder het ene of het andere actuariële mechanisme valt. Het gecombineerde effect van de bonus-malus op de sociale indicatoren is over het algemeen negatief in de werknemers- en ambtenarenregelingen, en positief in de zelfstandigenregeling. **De omvang van het effect is veel meer uitgesproken in de werknemersregeling dan in de andere regelingen.** Na afloop van de overgangperiode, waarin de actuariële correctie geleidelijk wordt verhoogd van 2% tot 4% en vervolgens van 4% tot 5%, wordt het effect van deze maatregel op de algemene vervangingsratio stabiel en dat blijft zo op lange termijn: rond -3% in de werknemersregeling, -0,3% in de ambtenarenregeling en +1,1% in de zelfstandigenregeling. De impact op de algemene benefit ratio blijft echter toenemen gedurende de periode, als gevolg van de geleidelijke vervanging van oudere generaties door nieuwe die onderworpen zijn aan actuariële aanpassingen. De analyse van

¹⁴ <https://www.dekamer.be/doc/PCRI/pdf/56/ip055.pdf#page=18> p. 8-9



de sociale indicatoren uitgesplitst naar geslacht laat aanzienlijke verschillen zien. In de werknemersregeling is de impact van de maatregel dubbel zo groot dan bij mannen. In 2070 daalt de benefit ratio met 2,3% voor mannen en met 4,1% voor vrouwen. Vrouwen voldoen immers minder vaak dan mannen aan de effectieve tewerkstellingsvoorwaarde die hen vrijstelt van de toepassing van de malus.

→ De commissie schat in dat 1 op de 2 (49 procent) van de vrouwelijke werknemers getroffen zou worden door de pensioenmalus, terwijl dat bij mannelijke werknemers maar 1 op de 5 (22 procent) is. ([Hoe de pensioenhervorming vrouwen harder zal treffen dan mannen bij werknemers | VRT NWS: nieuws](#)).

→ Wie bijvoorbeeld 44 jaar halftijds gewerkt heeft en op 63 jaar met pensioen gaat moet op dat halftijds pensioen door de malus extra inleveren.

→ De OESO uit kritiek op de Belgische pensioenmalus omdat de koppeling aan "effectieve" loopbaan jaren (exclusief gelijkgestelde periodes) de effectiviteit ondermijnt en kwetsbare groepen onevenredig treft. De maatregel vergroot de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en treft vaak mensen die halftijds werkten of ziek waren.

Hier zijn de belangrijkste punten van kritiek:

Ondermijning door voorwaarden: de voorwaarde om de malus te ontwijken (minimaal 35 jaar effectief gewerkt hebben) werkt averechts. Mensen met veel gelijkgestelde periodes (ziekte, werkloosheid) worden hierdoor gestraft, ook al hebben ze een volledige loopbaan.

Vergroten van de genderkloof: Vrouwen, die vaker onderbroken loopbanen of deeltijds werk hebben, worden zwaarder getroffen, wat de bestaande pensioenkloof (31% in 2024) verder vergroot.

Ongelijke levensverwachting: De lineaire aanpak houdt onvoldoende rekening met het feit dat mensen uit lagere inkomensgroepen vaak een kortere levensverwachting hebben en sneller "op" zijn door zwaar werk.

Onvoldoende actuariële neutraliteit: De malus is niet in alle gevallen actuarieel neutraal, wat de oorspronkelijke bedoeling van de hervorming ondermijnt.

Kritiek op zelfstandigenpensioenen: De OESO herhaalde ook kritiek op het feit dat de zelfstandigenpensioenen stegen zonder een evenredige verhoging van de bijdragen.

Daarnaast werd gewezen op de Malus-Jambon die als "aberrant" wordt bestempeld, omdat deze gunstiger is voor langstudeerders met onvolledige loopbanen dan voor mensen die vroeg begonnen en een (deels gelijkgestelde) loopbaan van 45 jaar hebben.

Zie: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/belgium_94938d4e-en.html

Herwaardering effectief werk in de pensioenberekening

p. 50-51 regeerakkoord en p. 7 Beleidsverklaring:



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

Commentaar Vrouwenraad:

Doorheen de jaren hebben we meermaals vastgesteld dat deeltijdse arbeid minder gunstig wordt behandeld voor de pensioenopbouw (bijvoorbeeld de techniek van de samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen) en ook dat het deeltijds uurloon trager evolueert dan het voltijds uurloon. Gaat de koppeling van de pensioenberekening aan de reële groei van de gemiddelde arbeidsinkomsten en niet langer uitsluitend aan de index daar nog een extra-negatieve impact op hebben?

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

Vrouwenraad: quid impact op de situatie van vrouwen?

Vermindering gelijkgestelde periodes voor pensioenberekening

Overzicht gelijkgestelde periodes vóór de pensioenhervormingen 2025-2029:

- **Niet-gewerkte periodes** loopbaan tellen mee voor pensioen, voor zover ze gelijkgesteld of aanneembaar zijn: deeltijds werken met behoud van rechten - onvrijwillige werkloosheid - SWT/brugpensioen - pseudo brugpensioen - ziekte en invaliditeit - inactiviteit door handicap - inactiviteit door invaliditeit of beroepsziekte - moederschaps-, vaderschaps-, adoptie-, pleegzorgverlof - ouderschapsverlof - periode zorg kind jonger dan 6 jaar - palliatief verlof - verlof medische bijstand - mantelzorgverlof - jaarlijkse vakantie - staking - militaire dienst/gewetensbezwaarde - arbeidsbeperking wegens herverdeling arbeid.
- **Tijdskrediet** en loopbaanonderbreking

p. 51 Regeerakkoord en p.7-8 Beleidsverklaring:

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

Vanaf 01/01/2027 worden gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan niet langer meegerekend voor de berekening van het pensioen van werknemers en zelfstandigen. Deze grens van 40% daalt elk jaar met 5 procentpunten tot 20% in 2031, zoals dit vandaag reeds het geval is voor ambtenaren. Periodes van ziekte en zorgverloven worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:



- 1/3^{de} van het pensioen van de werknemer is opgebouwd op basis van gelijkgestelde periodes
- Tussen 2019 en 2023 is er een verschuiving van SWT (brugpensioen) naar ziekte

Hoe gaat het pensioenbedrag gelijkgestelde periodes berekend worden?

- Een fictief loon bij gelijkstelling blijft bij ziekte, zwangerschaps- en ouderschapsverlof, diverse zorgverloven.
- Een beperkt fictief loon wordt ingevoerd bij SWT/brugpensioen, werkloosheid en landingsbanen.

Het maximum aandeel gelijkgestelde periodes in een loopbaan zal dalen:

- naar 40% in 2027 en naar 20% in 2031 en vervolgens met 5%punt per jaar: geldt voor werkloosheid en eindloopbaan die meer dan 40 procent uitmaken van de loopbaan. Deze grens van 40 procent daalt elk jaar met 5 procentpunten tot 20 procent vanaf 2031, zoals dit vandaag al het geval is voor ambtenaren. Voor alle duidelijkheid: dit geldt niet voor periodes van ziekte en zorgverloven.

→ dit geldt voor periodes gepresteerd in het verleden.

→ *Landingsbanen: de regering-Michel verstrengde tien jaar geleden de toegangsvoorwaarden voor de landingsbanen. Geïnteresseerden moesten minstens de zestig zijn gepasseerd. Achteraf sloten de sociale partners een akkoord om voor werknemers in een zwaar beroep of na een lange loopbaan die leeftijd op 55 jaar te brengen. Het doel van de landingsbanen was om mensen langer aan de slag te houden. De werknemer gaat dan vier vijfde of halftijds aan de slag, en de RVA en de werkgever passen een deel van het loonverlies bij.*

Arizona verstrengt de voorwaarden voor landingsbanen. Tegen 2030 moet de werknemer niet langer 25 jaar maar 35 jaar hebben gewerkt, met minstens 156 gewerkte dagen per jaar. Deze gelijkgestelde periodes (werkloosheid, SWT, pseudo brugpensioen en landingsbanen) tellen niet meer mee als gewerkt. De door de PVDA opgevraagde cijfers bij Sigedis, de databeheerder van loopbaangegevens, leren dat negen op de tien 55-plussers volgens deze parameters niet langer in dat systeem kunnen stappen. Dat geldt evenzeer voor zowat zes op de tien 60-plussers. Zij die wel kunnen instappen, dreigen minder pensioen te krijgen of kunnen met een pensioenmalus worden geconfronteerd.

Bovendien zou de lagere opname van landingsbanen tot meer langdurige ziekte kunnen leiden.¹⁵

p. 15 Regeerakkoord: hoofdstuk 'We hervormen de werkloosheidsuitkering tot een echte verzekering': met onder andere de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd tot 2 jaar.

Zomerakkoord 21 juli 2025:¹⁶

Langdurige ziekteperiodes (wanneer je langer dan 4 weken ziek bent, red) blijven gelden als **gelijkgestelde periode voor de berekening van je pensioen**. Wie blijft werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, zal geen

¹⁵ <https://www.standaard.be/politiek/pvda-minder-landingsbanen-leidt-net-tot-meer-langdurig-zieken/63226853.html>

¹⁶ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2025/07/21/pensioenen-woorden-geharmoniseerd-met-een-verzacht-bonus-malus/>



pensioenverlies lijden. Als je vroeger dan je wettelijke pensioenleeftijd wil stoppen, zal er een verlies zijn, maar dat wordt "verzacht".

Commentaar Vrouwenraad:

In verschillende sectoren werkt een groot aantal werknemers deeltijds, voornamelijk vrouwen. Een aantal van deze deeltijds werkenden zijn tegelijk ook op zoek naar een voltijdse baan. Ze ontvangen daarvoor een inkomensgarantie-uitkering (IGU). Stel dat ze voltijds werkloos worden, dan zal de periode gedekt door de IGU al beschouwd worden als een periode van werkloosheid, wat hun uitsluiting uit de werkloosheid zal versnellen. Als bijkomend gevolg zal de IGU ook beperkt worden tot twee jaar. Daarna wordt ze afgeschaft, zelfs als de werknemer nog deeltijds werkt. Dit heeft uiteraard een negatieve impact op de opbouw van de pensioenrechten. Doorheen de jaren is het IGU-systeem al meermaals onderhevig geweest aan hervormingen/besparingen.

We herinneren ook aan het mechanisme van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen bij de berekening van het pensioen. Dit systeem druist volgens ons in tegen de principes van de EU-richtlijn 97/81/EG (kaderovereenkomst deeltijdse arbeid), tegen onze arbeidswetgeving die gelijke behandeling en non-discriminatie vooropstelt waardoor deeltijds arbeid in een vergelijkbare situatie niet minder gunstig mag behandeld worden dan voltijdse arbeid; maar dus wel proportioneel volgens de duur van de prestaties. Het systeem van samendrukking betekent een uitholling van het pro rata principe. Bijgevolg eisen we de afschaffing van de samendrukking.

RVA-Statistieken **Deeltijdse werknemers met behoud van rechten en IGU** - jaargemiddelde 2024: 16.777 vrouwen en 6.227 mannen.

→ De Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing Jaarlijks verslag 2025, p. 64: Het effect van de maatregel (= *Vanaf 01/01/2027 worden gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan niet langer meegerekend voor de berekening van het pensioen van werknemers en zelfstandigen. Deze grens van 40% daalt elk jaar met 5 procentpunten tot 20% in 2031*) op de algemene vervangingsratio bedraagt -3% in 2040, en neemt geleidelijk af tot -2,1% in 2070. Het effect op de benefit ratio daarentegen neemt toe over de hele simulatieperiode. Vanaf 2040 is er een geleidelijke afname van het effect van de maatregel merkbaar, eerst bij de nieuwe gepensioneerden en daarna, met enige vertraging, in de benefit ratio. Dit is het gevolg van een evolutie in de structuur van de loopbaan, waarbij het relatieve aandeel van werkloosheidsperiodes in de loopbaan van toekomstige generaties afneemt. Daardoor zullen minder mensen boven het plafond van gelijkgestelde periodes uitkomen, wat het effect van de maatregel op lange termijn automatisch vermindert. Tabel 9 toont ook het effect van de maatregel op de vervangingsratio en de benefit ratio uitgesplitst per geslacht. Tot 2040 is het effect van de maatregel sterker voor vrouwen. Dit is vooral zichtbaar in de benefit ratio. Vrouwen overschrijden immers vaker het plafond van gelijkgestelde periodes, wat leidt tot een grotere daling van hun pensioen. Echter, bij de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden daalt het relatieve aandeel werkloosheid sterker en sneller bij vrouwen dan bij mannen. Deze evolutie zorgt ervoor dat de impact van de maatregel bij vrouwen



sneller afneemt. De maatregel vergroot dus in eerste instantie de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Vanaf 2050 keert deze trend om: de impact van de maatregel verkleint dan de pensioenkloof.

→ De Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing Jaarlijks verslag 2025: p. 65
“Alle periodes van werkloosheid, SWT, pseudo-brugpensioen en landingsbanen die ingaan vanaf de datum van het regeerakkoord worden gelijkgesteld aan een beperkt fictief loon.”

De maatregel veralgemeent, vanaf het loopbaanjaar 2025, de waardering van alle periodes van werkloosheid, SWT, pseudo-brugpensioen en landingsbanen aan een beperkt fictief loon. Het is belangrijk op te merken dat deze lagere waardering geen invloed heeft op het pensioenbedrag dat de begunstigden van een minimumpensioen ontvangen. Als iemand het minimumpensioen ontvangt, betekent dit in feite dat het bedrag berekend op basis van zijn loopbaan en inkomen lager is dan het gewaarborgd minimum. Bijgevolg zal een verlaging van dit bedrag geen effect hebben op het niveau van het werkelijk betaalde pensioen, dat bepaald blijft door het gewaarborgd minimum.

p 66: Uit de analyse per geslacht blijkt dat de maatregel een beperkt effect heeft op de vervangingsratio van vrouwen. Aangezien het gemiddelde loon van vrouwen lager is dan dat van mannen – en dus dichterbij het beperkte fictieve loon ligt – heeft de wijziging van de waarderingsregels een gematigder effect op hun pensioen. Als gevolg hiervan draagt deze maatregel bij aan een geleidelijke verkleining van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen.

Tweede lezing december 2025:

Een landingsbaan wordt **gelijkgesteld met een beperkt fictief loon**, waardoor je nog pensioen opbouwt maar minder dan bij effectieve arbeid.

- Niet-gewerkte periodes in een landingsbaan tellen **niet als effectieve tewerkstelling** in de pensioenhervorming.
- Hierdoor telt een landingsbaan **niet mee voor de vrijstelling van de malus**.
- Ze telt ook **niet mee voor de nieuwe vervroegde pensioenformule** (42 jaren × 234 effectieve dagen).
- Vanaf 2025 worden landingsbanen pensioenmatig berekend via het systeem van het **beperkt fictief loon**, wat de pensioenopbouw verder reduceert.
- Landingsbanen kunnen daardoor zowel het **pensioenbedrag verlagen** als de toegang tot het **minimumpensioen of malusvrijstelling bemoeilijken**.
- **Impact op de malusvrijstelling:** Om geen pensioenmalus te krijgen, moet je: 1. 35 jaren hebben met minstens 156 effectieve/gelijkgestelde dagen én **7.020 effectieve dagen**. Maar: Landingsbanen **tellen niet als effectief werk**, dus ze helpen **niet** om aan de **7.020 effectieve dagen** te komen; wie in de laatste jaren een landingsbaan neemt, riskeert sneller een pensioenmalus.

Minimumpensioen

p. 51 Regeerakkoord en p. 8 Beleidsverklaring:



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

→ de aanpassingen van de vorige legislatuur : een toename van gemiddeld 350 euro/maand en 43.000 personen hadden toegang tot het minimumpensioen. 39.000 personen zouden nu geen toegang meer hebben of 9 op 10, waarvan 70% vrouwen.¹⁷

Door meer effectief gewerkte perioden te eisen zal dit cijfer allicht nog toenemen.

Met de pensioenhervorming werd een nieuwe wet gestemd. Vanaf 1 januari 2025 is er:

- een bijkomende voorwaarde van effectieve tewerkstelling bovenop de loopbaanvoorwaarde;
- een opwaardering van deeltijdse tewerkstelling als werknemer vóór 2002.

Om te voldoen aan de voorwaarden voor een voltijds minimumpensioen moet je:

- een loopbaan hebben die overeenstemt met **minstens 2/3** van een volledige loopbaan (= 30 jaar); en elk van die loopbaan jaren moet minstens **208** dagen tellen en
- over je volledige loopbaan 5 000 dagen (= 20 jaar) effectief gewerkt hebben (= nieuwe maatregel)
- voor een deeltijds minimumpensioen is dit 3120 voltijdse effectief gewerkte dagen (= 10 jaar)

→ Coalitie EFFE: Dit sluit heel wat vrouwen uit. Bij een drempel van 10 jaar verliest 38% van de vrouwen hun recht op het minimumpensioen, tegenover slechts 13% van de mannen. Bij een drempel van 20 jaar loopt meer dan 60% van de vrouwen het mis, tegenover 33% van de mannen.¹⁸

Zomerakkoord 21 juli 2025:¹⁹

Ziekteperioden tellen tot nu toe slechts gedeeltelijk mee voor de werkvoorwaarde van het minimumpensioen. Daar komt verandering in. Ziekteperioden zullen meetellen voor het minimumpensioen. Vanaf 2026 zullen afwezigheidsperioden voor medische redenen:

- Volledig worden gelijkgesteld met gewerkte dagen;
- En dus **volledig meetellen** voor de werkvoorwaarde van 5 000 dagen effectieve tewerkstelling.

Loonplafond werknemers

Federale Pensioendienst – aanpassingen januari 2026:

¹⁷ <https://www.rtbef.be/article/pensions-c-est-la-pire-reforme-du-siecle-estime-karine-lalieux-elle-va-faire-mal-aux-pensionnees-et-surtout-aux-femmes-11496250>

¹⁸ Reactie Zomerakkoord door de federale Coalitie EFFE, 25/07/2025

¹⁹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/liveblog/federale-regering-bereikt-zomerakkoord-na-nachtelijk-onderhandel~1752738190287/>



Is je totale loon per jaar hoger dan het loonplafond? Dan beperkt de Federale Pensioendienst het loon in de pensioenberekening tot dat plafond.

Het loonplafond geldt voor een volledig jaar van 312 voltijdse gewerkte of gelijkgestelde dagen en wordt jaarlijks vastgelegd.

[Lees meer over het loonplafond](#)

Inkomensgarantie voor ouderen

p. 51 Regeerakkoord:

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

p. 17-18 Beleidsverklaring:

De IGO is, als sociale bijstandsuitkering, essentieel om te voorkomen dat heel wat ouderen in armoede terechtkomen. We kunnen niet aanvaarden dat er misbruik gemaakt wordt van de toekenning van de IGO. Ik zal samen met de bevoegde collega's op regionaal en federaal niveau en met mijn collega bevoegd voor Sociale Integratie de volgende maatregelen nemen:

- In aanmerking nemen van alle (roerende en onroerende) inkomsten bij het middelenonderzoek;
- Makkelijkere toegang tot informatie over buitenlandse vermogens;
- Invoeren van een centraal register met alle toegekende uitkeringen;
- Om excessen te vermijden, plafonneren we het geheel aan sociale bijstand en voordelen. Met deze maatregelen beogen we dat de sociale uitkeringen, waaronder de IGO, toekomen aan de personen die ze daadwerkelijk nodig hebben. Concreet zullen we de toegang tot de IGO wijzigen, opdat het verlenen van deze uitkering gericht is. De solidariteit, inherent aan het systeem, kan feitelijk enkel worden toegepast op personen die al lang genoeg in ons land wonen. In samenwerking met mijn collega bevoegd voor Maatschappelijke Integratie, rekening houdend met de jurisprudentie van het Grondwettelijk Hof zullen wij ons ervan vergewissen dat de begunstigden van de IGO sinds 5 jaar wettelijk, ononderbroken en werkelijk op ons grondgebied verblijven. Bovendien moeten de begunstigden daadwerkelijk in België wonen om deze bijstand te kunnen ontvangen. Daartoe zullen we de controles opvoeren, zullen verblijven in het buitenland moeten worden gemeld en zullen de hiervoor toegelaten termijnen worden ingekort. Het doel van de regering is duidelijk: een doeltreffende controle waarbij het aantal vrijstellingen van controle wordt afgeschaft.

Modernisering Gezinsdimensie

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

De familiale dimensie maatregelen zullen enkel gelden voor de nieuwe instroom. Er komt een einde aan het onderscheid tussen gehuwden en wettelijk samenwonenden.



Commentaar Vrouwenraad:

Deze pensioenen (overlevingspensioen, gezinspensioen, echtscheidingspensioen) in het kader van de afgeleide rechten gelden enkel voor gehuwden, niet voor wettelijk samenwonenden. De afgeleide rechten zijn een vorm van solidariteit, gefinancierd vanuit de overheid/de samenleving en niet vanuit de solidariteit binnen het (ex)koppel. De beroepsactieve huwelijkspartner heeft geen dubbele bijdrage betaald. De afgeleide rechten genereren 1) enerzijds diverse onrechtvaardigheden (ze bevoordelen bijvoorbeeld vaak vrouwen die nooit of weinig gewerkt hebben ten opzichte van vrouwen die wel gewerkt hebben en eigen pensioenrechten hebben opgebouwd en 2) anderzijds compensaties tegen precariteit.

De Vrouwenraad kiest al decennia voor een geleidelijke afbouw van het systeem van de afgeleide rechten, mits rechtvaardige compensaties/omkaderende maatregelen opdat de begunstigden niet in de armoede terechtkomen.

Het gezinspensioen kan blijven bestaan voor diegenen die er nu van genieten. Een uitdoofscenario moet bekeken worden in samenhang met de afbouw van de andere afgeleide rechten en een mogelijke invoering van de pensioensplit.

Overlevingspensioen

p. 51-52 Regeerakkoord:

Vandaag is het overlevingspensioen voor heel wat weduwen een inactiviteits- en armoedeval. Daarom wordt vanaf 01/01/2026 het overlevingspensioen, middels een overgangperiode, tot de vroegst mogelijke pensioenleeftijd van de langstlevende partner vervangen door de overgangsuitkering (die vandaag geldt voor <50-jarigen), die vrij cumuleerbaar is met beroepsinkomen en beperkt in tijd tot maximum 2 jaar of tot 3 à 4 jaar bij jonge kinderen ten laste.

We voorzien een ruime overgangperiode waarin we nog de keuze laten tussen beide systemen.

p. 9 Beleidsverklaring:

Momenteel wordt het overlevingspensioen aan de langstlevende partner toegekend vanaf de leeftijd van 50 jaar. Deze uitkering kan een soort werkloosheidsval creëren, omdat ze slechts beperkt gecumuleerd kan worden met een beroepsinkomen. Om hen gemakkelijker naar de arbeidsmarkt te begeleiden, zal ik voor de toekomstige jonge weduwen (of weduwnaars) het overlevingspensioen tot de vroegst mogelijke pensioenleeftijd van de langstlevende partner vervangen door een overgangsuitkering (die vandaag ook al bestaat voor personen jonger dan 50). Deze uitkering heeft namelijk het voordeel dat het wél volledig cumuleerbaar is met het beroepsinkomen. De duur van de uitkering zal beperkt zijn tot maximum 2 jaar of tot 3 à 4 jaar in functie van de leeftijd van de kinderen ten laste. Deze maatregel zal van toepassing zijn voor nieuwe instroom vanaf 1 januari 2026, met een ruime overgangperiode waarin mensen kunnen kiezen tussen de twee systemen.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Het overlevingspensioen wordt vervangen door de overgangsuitkering die beperkt is in de tijd maar cumuleerbaar met eigen beroepsinkomsten. Vanaf 2026 voor de nieuwe instroom.



Overlevingspensioen:

Jaar	Aantal mannen	% mannen	Aantal vrouwen	% vrouwen	Totaal aantal
2019	30.044	5%	548.190	95%	578.234
2020	31.228	5%	539.281	95%	570.509
2021	32.693	6%	529.913	94%	562.606
2022	34.484	6%	525.154	94%	559.638
2023	36.489	7%	517.288	93%	553.777
2024	38.683	7%	509.305	93%	547.988

Overlevingspensioen naar leeftijdscategorie:

Leeftijdscategorie	Aantal	Aantal%
<60	27379	5%
60 - 65	36940	7%
66 - 70	54042	10%
71 - 75	74972	14%
76 - 80	93576	17%
81 - 85	97147	18%
86 - 90	94439	17%
>90	69493	13%
	547988	

Federale Pensioendienst – aanpassingen januari 2026:

Vanaf 2026 verhoogt de minimumleeftijd met 1 jaar. Overlijdt je huwelijkspartner in 2026? Dan moet je minstens 51 jaar zijn op het moment van overlijden om recht te hebben op een overlevingspensioen.

Wat betreft overlevingspensioen dat tot nu toe een afgeleid recht is op basis van de inkomsten van de overleden echtgenoot: de Vrouwenraad is voor een geleidelijke overgang naar individuele rechten en de overstap naar een overgangsuitkering kan dan beschouwd worden als een individueel recht.

Pensioensplit

p. 51-52 Regeerakkoord:

Partners worden gestimuleerd om in hun huwelijkscontract of wettelijk samenlevingscontract een pensioensplit te voorzien voor het geval van een (echt)scheiding. Er wordt ingezet op een brede communicatie aan de bevolking over dit onderwerp.

p. 9 Beleidsverklaring:

Daarnaast zijn er, ondanks de sterk gestegen werkzaamheidsgraad bij vrouwen, nog steeds aanzienlijke verschillen tussen het pensioenbedrag van mannen en vrouwen. Om periodes van zorg voor een kind of ziek



familieid te waarderen vermeldt het regeerakkoord herhaaldelijk dat deze periodes van zorg, die in feit overeenkomen met periodes van arbeid in het huishouden, gewaardeerd worden in het pensioenstelsel. Bovendien zullen we, in samenwerking met de minister van Justitie en de minister van Zelfstandigen, de pensioen splitting aanmoedigen (het opnemen in het huwelijkscontract of wettelijk samenlevingscontract van de verdeling van de pensioenen in het geval van een (echt)scheiding). Daartoe zal een brede campagne aan de bevolking worden gelanceerd. Terwijl wettelijk samenwonenden vandaag geen recht hebben tot het gezins- of echtscheidingspensioen, zullen gescheiden partners in de toekomst dus wel beschermd worden via de pensioensplit.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Nog niet uitgewerkt door regering. Komt later in deze legislatuur aan bod.

Commentaar Vrouwenraad:

Het is niet duidelijk wat de pensioensplit inhoudt. Er zijn diverse invullingen mogelijk. De pensioensplit legt de verantwoordelijkheid/solidariteit bij het koppel in tegen stelling tot het echtscheidingspensioen waarvoor de overheid een financiële verantwoordelijkheid opneemt.

De Vrouwenraad pleit in eerste instantie voor een grondige studie wat betreft de pensioensplitmodellen/mogelijkheden ingebed in de wettelijke en aanvullende pensioenen. Bij het voorstel van de nieuwe regering ligt de keuze echter bij het koppel (Quid machtsverhoudingen tussen partners die hier een rol spelen?).

Gezinspensioen

p. 10 Beleidsverklaring:

Het gezinspensioen in het werknemers- en zelfstandigenstelsel wordt op middellange termijn afgebouwd (behalve voor de pensioenminima waar het gezinspensioen blijft bestaan) en dus ook het hiervan afgeleid echtscheidingspensioen. Het aandeel nieuw rustgepensioneerden met een gezinspensioen bedraagt overigens nog slechts 6,4 % voor het jaar 2023 en daalt elk jaar met ongeveer 1 procentpunt.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Het gezinspensioen zal uitdoven.



aandeel nieuw rustgepensioneerden met gezinspensioen (enkel werkn/zelfst/gemengd)					
	2019	2020	2021	2022	2023
werknemer	9,8%	8,3%	7,7%	7,1%	6,4%
gemengd	9,2%	8,7%	8,2%	7,6%	6,8%
zelfstandige	17,8%	17,5%	17,5%	16,9%	15,3%
Totaal	9,9%	8,7%	8,2%	7,6%	6,9%

aandeel nieuw rustgepensioneerden met gezinspensioen (incl ambt)					
	2019	2020	2021	2022	2023
werknemer	9,8%	8,3%	7,7%	7,1%	6,4%
gemengd	9,2%	8,7%	8,2%	7,6%	6,8%
zelfstandige	17,8%	17,5%	17,5%	16,9%	15,3%
ambtenaren	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal	9,2%	8,1%	7,5%	7,1%	6,4%

Commentaar Vrouwenraad:

Wanneer de pensioenrechten van de minstverdienende huwelijkspartner te laag zijn (lager dan 15% van die van de best verdienende partner), dan ontvangt de andere (best verdienende) partner een pensioen aan gezinstarief (75% i.p.v. 60%). Het gezinspensioen wordt berekend op basis van 75% van de werkelijke en fictieve (geplafondeerde) lonen. Dezelfde berekening wordt gemaakt op basis van 60% voor het pensioen als alleenstaande. Het rustpensioen met het bedrag voor de alleenstaande (60%) is een eigen recht. Het verschil tussen het gezinsbedrag en het bedrag voor alleenstaande is een contributief afgeleid recht (ook gezinssupplement of gezinstarief of gemoduleerde uitkering genoemd). Het wordt toegekend wanneer huwelijkspartner geen of beperkte beroepsinkomsten heeft gehad. Het aandeel gezinspensioenen neemt geleidelijk af doorheen de tijd. Momenteel ontvangt bijna 15% van de gepensioneerden een gezinspensioen. De auteurs van het rapport 'De Gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen' (2022) waarschuwen voor de afschaffing van het gezinspensioen in de context van individualisering omdat de pensioenen in het algemeen niet erg hoog zijn en omdat er een concentratie is van inegalitaire koppels bij lager geschoolden en lagere inkomensgroepen. Daarom kan volgens hen het gezinspensioen slechts op middellange termijn worden afgeschaft.

Vrouwenraad: Het gezinspensioen kan blijven bestaan voor diegenen die er nu van genieten. Een uitdoofscenario moet bekeken worden in samenhang met de afbouw van de andere afgeleide rechten en een mogelijke invoering van de pensioensplit.

Echtscheidingspensioenen

p. 10 Beleidsverklaring:



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

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Het echtscheidingspensioen zal uitdoven.

Commentaar Vrouwenraad:

Ben je uit de echt gescheiden dan heb je misschien recht op een rustpensioen, berekend op basis van de loopbaan als werknemer van je ex-huwelijkspartner. Je kunt dit pensioen cumuleren met je eigen rustpensioen. Er zijn een reeks voorwaarden aan verbonden. In geval van opeenvolgende echtscheidingen kun je recht hebben op meerdere rustpensioenen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner. Anderzijds kan de werknemer voor meerdere ex-huwelijkspartners afgeleide rechten genereren, zonder dat er extra bijdragen werden voor betaald.

Het echtscheidingspensioen wordt op dezelfde manier berekend als het rustpensioen: voor de jaren tijdens de huwelijksperiode op basis van de loopbaan van de ex-huwelijkspartner, alsof je zelf die activiteit uitgeoefend hebt. Het echtscheidingspensioen bedraagt de helft van het pensioen van de ex-huwelijkspartner aan gezinstarief (berekend op basis van 62,5% van 60% van het loon van de ex-huwelijkspartner). Wanneer de eigen pensioenrechten hoger liggen, dan ontvangt de minst verdienende ex-huwelijkspartner de eigen pensioenrechten (rustpensioen). Statutaire ambtenaren hebben geen recht op een echtscheidingspensioen, werknemers en zelfstandigen wel. Bij het statuut van de ambtenaren bestaat er een wel een wezenpensioen.

Een echtscheidingspensioen is dus een compensatie voor een ex-partner die tijdens de huwelijksjaren aanzienlijk minder verdiende of werkte dan haar of zijn partner en bijgevolg minder pensioenrechten opbouwde. In de meerderheid van de gevallen is het geen volwaardig pensioen. Voor partners die nooit werkten, kan het echtscheidingspensioen het enige bedrag zijn dat ze ontvangen. Dit pensioen wordt jaarlijks met een vastgelegde formule berekend. Het echtscheidingspensioen werd bedacht toen in de meeste gezinnen slechts één partner – traditioneel de man – ging werken. Het belang is inmiddels wat afgenomen, maar ook nu werken vrouwen vaak nog aanzienlijk minder om taken in het huishouden te kunnen opnemen zoals de zorg voor en opvoeding van de kinderen. Meer dan vierhonderdduizend mensen (bijna uitsluitend vrouwen) ontvangen vandaag het echtscheidingspensioen. Soms gaat dat over minieme bedragen, soms loopt het op tot 150 of 200 euro per maand. Die pensioenrechten kostten de overheid, of de sociale zekerheid, in 2024 zo'n 400 miljoen euro.

Het regeerakkoord (p. 51-52) voorziet een pensioensplit als alternatief voor het echtscheidingspensioen.

Versterking van het aanvullend pensioen

p. 52 Regeerakkoord en p. 15-17 Beleidsverklaring:



Naast een sterke 1e pijler van het wettelijk pensioen willen we alle werknemers, waaronder ook de contractuelen in de publieke sector, ook een stevig aanvullend pensioen bieden waarvoor een werkgeversbijdrage wordt voorzien van minstens 3% tegen uiterlijk 2035.

Sectoren waar er nog niet aan de 3% voldaan wordt leveren een extra prioritaire inspanning hiervoor in hun sectorale akkoorden. Daartoe gaan we in overleg met deze sectoren. De regering zal de sociale partners uitnodigen om te onderzoeken hoe de aanvullende pensioenen verder kunnen worden versterkt.

De regering zal onderzoeken hoe kan worden vermeden dat het aanvullend pensioen dat in de vorm van een rente wordt opgenomen, fiscaal nadelig is.

Harmonisering pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen

Harmonisering loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen

p. 54 Regeerakkoord en p. 8-9 Beleidsverklaring:

Vanaf 1 januari 2027 worden in de 3 stelsels (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren) enkel kalenderjaren met 2 gewerkte (of hiermee gelijkgestelde) kwartalen (6 maanden of 156 gewerkte dagen) in aanmerking genomen voor de loopbaanvoorwaarde.

Gebruik makend van de enveloppe voor overgangsmatregelen, werken we een regeling uit voor de aanname van het eerste loopbaanjaar.

Wie in 2025 reeds voldoet aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen, behoudt het recht om vervroegd op pensioen te gaan.

Voor wie relatief dicht bij het vervroegd pensioen staat voorzien we een overgangsmatregel zodat hun vroegst mogelijke pensioenleeftijd hierdoor slechts met een beperkte duurtijd verlengd kan worden.

Wie vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe wet (in 2025) 60 jaar of ouder is zal maximaal 1 jaar langer moeten werken. Wie vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe wet (in 2025) 59 jaar is zal maximaal 2 jaar langer moeten werken.

→ De Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing [Jaarlijks verslag 2025](#),

p. 79: In de werknemersregeling zullen door de maatregel alleen jaren met ten minste 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen (of 6 maanden) in aanmerking worden genomen, tegenover 104 dagen (of 4 maanden) voor het invoeren van de maatregel. In de ambtenarenregeling zullen alleen jaren met ten minste zes dienstmaanden worden meegeteld, tegenover vier maanden tot nu toe. De beoordeling van het effect van deze maatregel op het moment van pensionering van toekomstige gepensioneerden is gebaseerd op statistieken van de FPD. Van degenen die in 2022 vervroegd met pensioen gingen in de werknemersregeling, zou 40% van de vrouwen en 30% van de mannen hun pensionering moeten uitstellen als alleen jaren met ten minste 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen in aanmerking waren genomen. In de overgrote meerderheid van de gevallen (80%) zou één enkel loopbaanjaar zijn uitgesloten bij de toets van de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen. Dit betreft voornamelijk het eerste of laatste jaar van de loopbaan. Het eerste jaar van een loopbaan



begint vaak aan het einde van het kalenderjaar, na de voltooiing van studies, waardoor de vereiste drempel van zes maanden niet kan worden bereikt. Het laatste jaar van de loopbaan omvat vaak slechts het minimumaantal maanden of dagen dat nodig is om het jaar te valideren, waardoor de vervroegde uittreding vaak op 1 mei plaatsvindt aangezien dan aan de voorwaarde van 104 dagen is voldaan. In de meeste gevallen betekent het verlies van het eerste jaar van een loopbaan dat de pensionering met een jaar wordt uitgesteld, terwijl het verlies van het laatste jaar over het algemeen slechts een uitstel van twee maanden vereist. De FPD-statistieken maken het dus mogelijk om voor een recente generatie gepensioneerden een schatting te maken van het percentage personen dat hun vervroegd pensioen waarschijnlijk met twee maanden, een jaar, een jaar en twee maanden, of zelfs meer dan een jaar en twee maanden zal uitstellen. Ook moet worden opgemerkt dat de Studiecommissie voor de Vergrijzing veronderstelt dat de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd zou leiden tot uitstel van pensionering voor ongeveer een derde van de vervroegd gepensioneerden die uit tewerkstelling komen (zie deel 1.2.2.a van hoofdstuk 1). Dit uitstel zorgt ervoor dat (in vergelijking met de statistieken die door de FPD werden opgesteld voor de generatie gepensioneerden in 2022) het aandeel van de personen die rechtstreeks door de maatregel worden getroffen, vermindert: sommigen zouden dan aan de nieuwe vereisten voldoen zonder hun pensionering te moeten uitstellen.

p. 80: Zowel in de werknemersregeling als in de ambtenarenregeling heeft de maatregel een positief, zij het zeer bescheiden, effect op de sociale indicatoren, zonder dat er een significant verschil is tussen mannen en vrouwen.

Mogelijkheid tot langer werken

Onderzoek mogelijkheid halftijds pensioen

p. 54 Regeerakkoord en p. 10 Beleidsverklaring:

De regering zal onderzoeken of het halftijds pensioen kan ingevoerd worden, waardoor alle werknemers (loontrekkenden, zelfstandigen en ambtenaren) van 60 jaar of ouder, die voldoen aan de voorwaarden voor vervroegd of wettelijk pensioen, de helft van hun pensioen kunnen ontvangen terwijl ze een halftijdse activiteit blijven uitoefenen.

Indexeringen

Paasakkoord 2025:

In het paasakkoord zou beslist zijn om de indexering van de sociale uitkeringen, onder meer de pensioenen, met drie maanden uit te stellen.

Momenteel worden de meeste sociale uitkeringen, waaronder de pensioenen geïndexeerd vanaf de eerste maand na het overschrijden van de spilindex. Voor de wedden van het overheidspersoneel gebeurt dat een maand later. Nu wil men deze indexeringen laten doorgaan tijdens de derde maand na de overschrijding van de spilindex. Respectievelijk twee en één maand later dus.



De impact van het uitstel van de indexering is aanzienlijk volgens het ACV: een gepensioneerde met een gemiddeld pensioen van 1.933 euro verliest zo bij een indexering 77 euro. Een werknemer bij de overheid met een gemiddeld loon van 4.076 euro verliest 82 euro.

In het regeerakkoord werd de index nochtans grotendeels gevrijwaard.

Ppt minister van pensioenen Leergang Pensioenrecht KUL 5 mei 2025:

Wettelijke pensioenen: ✓ Aftoppen index hoogste pensioenen (5.250 euro netto) ✓ Bevrozen Wyninckx-plafond (8.290 euro) ✓ Buitenlandse pensioenen in Wyninckx-plafond → tijdelijke maatregelen.

Aanvullende pensioenen: ✓ Verhoging Wyninckx-bijdragevoet op hoge pensioenpremies van 3% naar 12,5% ✓ Verhoging solidariteitsbijdrage (van 2% naar 4%) op pensioenkapitalen (bedrijfsleiders) > 150.000 euro.

Programmawet 18 juli 2025:

Pensioenen worden geïndexeerd wanneer de spilindex wordt overschreden. De aanpassing van de hoogste pensioenen wordt tijdelijk beperkt. Het Wyninckxplafond voor hoge pensioenen zal eveneens niet worden geïndexeerd tijdens deze periode. De maatregel start op 1 juli 2025 en wordt toegepast vanaf de eerstvolgende spilindexoverschrijding. Ze eindigt op 31 december 2029 of na maximaal vijf indexeringen in deze periode.

December 2025:

Centenindex voor hogere pensioenen

De gedeeltelijke indexsprong, de zogenoemde centenindex, zal ook gelden voor de hogere pensioenen. Dat betekent dat alle (bruto)pensioenen boven de 2.000 euro in de komende jaren 2 keer een indexering van 40 euro krijgen in plaats van een indexering van 2 procent op het hele pensioenbedrag. In principe zal dat 1 keer in 2026 gebeuren en dan nog eens 1 keer in 2028. Veel hangt af van wanneer de wet in werking treedt en wanneer dan de spilindex overschreden wordt.

Geen welvaarstaanpassingen

Deze regeerperiode worden de pensioenen van werknemers en zelfstandigen niet aangepast aan de stijgende welvaart. Tot nu toe werden pensioenen na 5 jaar en na 15 jaar structureel verhoogd met 2 procent.

Hervormingen per jaar

Vanaf regeerakkoord:

- Werkloosheid – landingsbaan – SWT gelijkgesteld aan ‘beperkt fictief loon’

2026:

- Nieuw bonusmalusstelsel gelinkt aan ‘effectieve tewerkstelling’ (35 jaar én 7020 effectief gewerkte dagen)
- Malus mogelijk van 2% per jaar anticipatie (t.o.v. pensioenleeftijd 66 jaar)
- Overlevingspensioen vanaf 51 jaar



2027:

- Nieuwe definitie loopbaanjaar (4 -> 6 maanden)
- Malus mogelijk van 2% per jaar anticipatie (t.o.v. pensioenleeftijd 66 jaar)
- Overlevingspensioen vanaf 51 jaar

2030:

- Cap 25% gelijkstellingen
- Malus mogelijk van 4% per jaar anticipatie (t.o.v. pensioenleeftijd 67 jaar)
- Overlevingspensioen vanaf 55 jaar

2031

- Cap 20% gelijkstellingen
- Overlevingspensioen vanaf 56 jaar

Overzicht van maatregelen die bekend zijn in december 2025

Deze maatregelen zijn in september 2025 nog niet gestemd.

Gepubliceerd op de **website van de Federale Pensioendienst** op 1 oktober 2025:

Zie: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/veranderingen/pensioenhervorming>

Pensioenwijzigingen voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren

Wijzigingen met impact op de pensioendatum

Voorwaarden vervroegd pensioen – vanaf 2027

Wat blijft?

- De wettelijke pensioenleeftijd.

Wettelijke pensioenleeftijd

In België wordt de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk aan opgetrokken. Uw wettelijke pensioenleeftijd hangt af van uw geboortedatum:

Geboortedatum	Wettelijke pensioenleeftijd
Geboren vóór 01.01.1960	65 jaar
Geboren tussen 01.01.1960 en 31.12.1963	66 jaar
Geboren vanaf 01.01.1964	67 jaar

- De vereiste loopbaanduur en leeftijd om met vervroegd pensioen te gaan.



Vervroegd pensioen (vóór de wettelijke pensioenleeftijd)

U kunt met pensioen gaan vóór de **wettelijke pensioenleeftijd** als u voldoet aan de vereiste loopbaanduur en leeftijd.

Vereiste loopbaanduur en leeftijd

Minimumleeftijd en bijhorende loopbaanduur op de datum waarop u vervroegd met pensioen wilt gaan

60 jaar en 44 loopbaan jaren
61 jaar en 43 loopbaan jaren
62 jaar en 43 loopbaan jaren
63 jaar en 42 loopbaan jaren
64 jaar en 42 loopbaan jaren
65 jaar en 42 loopbaan jaren

Wat verandert er wel?

Het aantal dagen dat je nodig hebt om een jaar te laten meetellen voor de loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen:

Als je vóór 1 januari 2027 met pensioen gaat, tellen voor de loopbaanvoorwaarde al je loopbaan jaren mee waarin je minstens **104 gewerkte of gelijkgestelde dagen** hebt. Dit is de huidige wetgeving.

Als je op 1 januari 2027 of later met pensioen gaat, tellen voor de loopbaanvoorwaarde enkel nog de loopbaan jaren mee waarin je **156 gewerkte of gelijkgestelde dagen** hebt.

Door deze maatregel kan het dus zijn dat je pas later met pensioen kunt gaan.

Uitzonderings- en overgangsmaatregelen:

- Als je **in 2025 al vervroegd met pensioen kunt gaan**, heeft deze wijziging **geen invloed op je pensioendatum**. Ook de pensioenmalus geldt niet voor jou. Opgelet: je pensioenbedrag kan wel wijzigen door andere, nieuwe pensioenregels vanaf 2027.
- Als je **in 2026 vervroegd met pensioen kunt gaan**, heeft deze wijziging **geen invloed op je pensioendatum**. Opgelet: in dit geval kan je pensioenbedrag wel wijzigen door nieuwe pensioenregels (vb. door de pensioenmalus, de berekening van gelijkgestelde dagen, ...).
- Als je geboren bent vóór 1966 en dus **60 jaar of ouder bent in 2025** en nog niet met pensioen kunt gaan, zal je maximum één jaar later met pensioen kunnen gaan dan vóór de hervorming.
- Als je geboren bent in 1966 en dus **59 jaar bent in 2025**, zal je maximum 2 jaar later met pensioen kunnen gaan dan vóór de hervorming.

Voorbeeld:



Patricia is geboren in 1964 en is dus 61 jaar in 2025.

Ze wil vervroegd met pensioen gaan in 2027, dus als ze 63 jaar is.

Om dit te kunnen doen moet ze 42 loopbaan jaren hebben van minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Patricia heeft op dat moment:

- 40 loopbaan jaren van minstens 156 gewerkte en gelijkgestelde dagen
- én 2 loopbaan jaren van 104 gewerkte en gelijkgestelde dagen.

Volgens de nieuwe regels kan ze dus niet vervroegd met pensioen gaan in 2027 want ze komt niet aan de vereiste 42 loopbaan jaren van minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Ze zal die pas hebben in 2029 op 65 jaar. Dit is 2 jaar later.

Maar omdat Patricia in 2025 al 61 jaar is, geldt voor haar een overgangsmaatregel. Daardoor wordt haar pensioenleeftijd met maximaal één jaar uitgesteld in plaats van twee jaar.

Ze kan dus met pensioen gaan in 2028, op 64-jarige leeftijd.

Nieuwe mogelijkheid om vanaf 60 jaar met pensioen te gaan na een lange loopbaan met veel effectief gewerkte dagen – vanaf 2027

Naast de bestaande voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan, kun je **vanaf 2027 op 60 jaar met pensioen** gaan als je minstens **42 loopbaan jaren** hebt met elk minstens **234 effectief gewerkte dagen**. Tijdelijke werkloosheid wordt hierbij gelijkgesteld met een effectief gewerkte dag. Andere periodes worden niet gelijkgesteld met effectief werken.

+ Tweede lezing Ministerraad 12 december 2025:

Gelijkstellingen: moederschapsrust, tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht (max.4 kwartalen). Wie op 18-20 jaar begon te werken, kan vanaf 2027 op 60 jaar met pensioen, 1 à 2 jaar vroeger dan vandaag.

Commentaar en eisen Vrouwenraad: zie hoger bij hoofdstuk 'Versterking van de band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten' / Lange effectieve loopbaan - vervroegd pensioen

Wijzigingen met impact op het pensioenbedrag

Pensioenmalus voor wie met vervroegd pensioen gaat én niet voldoet aan de nieuwe werkvoorwaarden – vanaf 2026

Eerste akkoord in ministerraad.

De malus is een vermindering van je bruto pensioenbedrag als je vervroegd met pensioen gaat en niet voldoet aan volgende 2 voorwaarden:



- **35 jaar** loopbaan met minstens **156 effectief gewerkte dagen** én
- **7 020 effectief gewerkte dagen** op je volledige loopbaan²⁰

Kortom: je moet nu minstens 45 jaar lang halftijds effectief gewerkt hebben en 35 jaar lang élk jaar minstens 156 effectief gewerkte dagen hebben.

Dus ook als je voldoet aan de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan, kun je een malus krijgen als je niet aan bovenstaande 2 voorwaarden voldoet.

Een werknemer die niet aan deze voorwaarden voldoet, bijvoorbeeld omdat deze de gehele loopbaan een derde heeft gewerkt of 10 jaar werkloos is geweest, kan de malus vermijden door de beroepsactiviteit te verlengen tot de wettelijke pensioenleeftijd. De regering beschouwt dit als een stimulans, en geen sanctie, bedoeld om de duurzaamheid van het pensioenstelsel te waarborgen door de bijdrageperiode te verlengen en de uitkering uit te stellen.

Wat telt mee als 'gewerkte dag'?

Naast de effectief gewerkte dagen worden zorgverlof, moederschapsverlof, militaire dienst en tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld met een gewerkte dag voor de dubbele voorwaarde voor de malus.

Ziekte wordt niet gelijkgesteld met een effectief gewerkte dag. Maar de regering heeft in haar zomeraakkoord wel het voornemen uitgesproken om een aangepaste regeling uit te werken voor personen die langdurig ziek zijn geweest gedurende hun loopbaan. Hierdoor wordt de impact van de malus op hun situatie verzacht.

Wat als je niet voldoet aan de dubbele werkvoorwaarde?

Je pensioen wordt verlaagd met een bepaald percentage voor elk jaar dat je vroeger met pensioen gaat dan je wettelijke pensioenleeftijd. Met andere woorden: hoe vroeger je met pensioen gaat, hoe hoger de pensioenmalus die ingehouden wordt op je pensioen. Het percentage per jaar hangt af van je geboortjaar:

U bent geboren	Malus per jaar dat u vroeger stopt dan uw wettelijke pensioenleeftijd
In 1960 of vroeger	0 %
Tussen 1961 en 1965	2 %
Tussen 1966 en 1974	4 %
In 1975 of later	5 %

²⁰ Een jaar voltijds werk telt 312 dagen.



Je wettelijke pensioenleeftijd is:

- 66 jaar als je geboren bent tussen 1960 en 1963
- 67 jaar als je geboren bent vanaf 1964

Deze vermindering:

- wordt toegepast in verhouding tot het aantal maanden dat je voor je wettelijke pensioendatum op pensioen gaat.
- gebeurt enkel op het pensioen dat je vervroegd opneemt.
- is definitief.

Voorbeeld:

Jef gaat 4 jaar voor zijn wettelijke pensioenleeftijd met pensioen en heeft recht op 1 800 euro bruto. Hij heeft:

- 36 jaar loopbaan met minstens 156 effectief gewerkte dagen
- 6 580 effectief gewerkte dagen op zijn volledige loopbaan van de 7 020 vereiste dagen.

Hij voldoet slechts aan 1 van de 2 voorwaarden en zal dus een malus krijgen.

Hij is geboren in 1975. Zijn maluspercentage per jaar is dus 5 %.

Zijn pensioen zal verminderd worden met 20 % (4 jaar vervroeging × 5 %).

Zijn pensioen wordt dus 1 440 euro bruto (1 800 euro – 360 euro (= 20 % van 1 800 euro)).

Uitzondering: Geen malus op het pensioen dat je in 2025 had kunnen opnemen

Je kunt in 2025 al met pensioen gaan maar je stelt je pensioen uit tot 2026?

Dan wordt er geen malus ingehouden op het pensioen dat je in 2025 had kunnen opnemen, ook als je niet voldoet aan de dubbele voorwaarde.

Heb je verschillende pensioenen opgebouwd en neem je deze op verschillende momenten op?

Pensioenen die je in 2025 kunt opnemen zijn altijd vrijgesteld van de malus.

Voor pensioenen die je pas vanaf 2026 kunt opnemen, wordt bij de startdatum van dit pensioen gekeken of je voldoet aan de voorwaarden om vrijstelling van de malus te krijgen.

Voorbeeld:

Anita heeft een loopbaan als onderwijzer en werknemer, wat betekent dit voor haar pensioen en de malus als ze haar pensioenen op verschillend momenten opneemt?



Anita kan in 2025 met pensioen gaan als onderwijzer.

In 2027 is ze 65 jaar en kan ze met pensioen als werknemer. Op dat moment voldoet ze niet aan de dubbele voorwaarde van minstens 35 jaar met 156 gewerkte dagen én 7020 gewerkte dagen over haar gehele loopbaan om vrijgesteld te zijn van de malus.

Als Anita haar beide pensioenen opneemt in 2027 dan heeft ze:

- **geen malus** op haar pensioen als **onderwijzer**,
- **wel een malus** op haar pensioen als **werknemer**.

Als Anita haar beide pensioenen opneemt in 2028 op haar wettelijke pensioenleeftijd dan ontvangt ze beide pensioenen **zonder malus**.

Voorbeeld:

Het verhaal van Patricia
Vrouwenraad ontvangt steeds meer getuigenissen. Patricia bestaat echt en contacteerde ons.

Patricia werkt sinds 2006 halftijds bij dezelfde werkgever, **zonder langdurige ziekte of onbetaalde verloven**.

Toch tellen in haar **pensioenoverzicht** meerdere jaren niet mee als volledig gewerkte jaren:

2006	- 152 dagen
2007	- 154 dagen
2010	- 155 dagen
2012	- 155 dagen
2014	- 155 dagen
2016	- 149 dagen
2017	- 153 dagen
2018	- 155 dagen
2019	- 155 dagen

Patricia komt dus niet aan die dubbele voorwaarde. Ondanks haar voortdurende inzet zal Patricia door deze technische drempel **structureel minder pensioen** ontvangen.

Wat kun je doen om een malus te vermijden of te verlagen?

- Als je je pensioen uitstelt tot je wettelijke pensioendatum wordt er sowieso geen malus ingehouden op je pensioen.



- Als u maar enkele jaren of dagen tekortkomt om aan beide voorwaarden te voldoen, kun je je pensioen uitstellen en verder werken tot je aan de voorwaarden voldoet om geen of minder malus te krijgen?

Afschaffing van de bestaande pensioenbonus – vanaf 2026

De opbouw van de **pensioenbonus 2024 – 2025** wordt op 31 december 2025 stopgezet (eerste akkoord in ministerraad).

Dit betekent dat je **vanaf 1 januari 2026 de huidige bonus niet meer kunt opbouwen**.

De **bonus 2024 - 2025** kun je dus maximum tussen 1 juli 2024 en 31 december 2025 opbouwen als je al met pensioen kon gaan maar dit uitstelde en verder werkte.

Ongeacht wanneer je dan uiteindelijk met pensioen gaat, krijg je je opgebouwde bonus uitbetaald in een **eenmalige betaling**.

Vanaf 2026 kun je wel de nieuwe bonus 2026 opbouwen als je aan de nieuwe voorwaarden voldoet.

Als je een bonus aan het opbouwen bent, kan je die verder opbouwen tot en met 31 december 2025. Zodra je met pensioen gaat, wordt je bonusbedrag berekend en betaalt de Federale Pensioendienst je de bonus in een eenmalige betaling uit. Opgelet: tussen de ingangsdatum van uw pensioen en het ontvangen van uw bonus zit minstens 6 maanden.

Wanneer je je pensioen wil uitstellen om verder te werken, kan je deze bonus nog opbouwen tussen 1 juli 2024 en 31 december 2025. Daarna kan je de **nieuwe bonus 2026** opbouwen als je aan de voorwaarden voldoet.

Ga je pas na 31 december 2025 met pensioen, dan kan je deze bonus niet meer opbouwen. Je kunt wel de **nieuwe bonus 2026** opbouwen als je aan de voorwaarden voldoet. Bent je nog de '**oude bonus (2006 – 2014)**' aan het opbouwen? Dan kan dat nog maximum tot en met 31 december 2025.

Nieuwe pensioenbonus voor wie pensioen uitstelt na de wettelijke pensioenleeftijd én voldoet aan extra werkvoorwaarden – vanaf 2026

Eerste akkoord in ministerraad

Vanaf **1 januari 2026** wordt er een **nieuwe pensioenbonus** ingevoerd met volledig nieuwe voorwaarden.

De belangrijkste **verschillen** tussen de **bonus 2024 - 2025** en deze **nieuwe bonus**:



- Je bouwt de nieuwe pensioenbonus pas op wanneer je je pensioen uitstelt tot na je wettelijke pensioendatum, dus niet meer vanaf je vroegste pensioendatum.
- Je moet, als je met pensioen gaat, voldoen aan **2 voorwaarden**:
 - 35 jaar loopbaan met minstens 156 effectief gewerkte dagen én
 - 7 020 effectief gewerkte dagen op je volledige loopbaan

Zorgverlof, moederschapsverlof, militaire dienst en tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld met een gewerkte dag voor de dubbele voorwaarde bonus.

- De nieuwe pensioenbonus is een procentuele vermeerdering van je pensioenbedrag (en niet een eenmalige betaling bovenop je pensioen).

Per jaar dat je je pensioen uitstelt na je wettelijke pensioenleeftijd verhoogt je pensioen met een bepaald percentage. Dit percentage hangt af van je geboortjaar:

U bent geboren	Bonus per jaar
In 1962 of vroeger	2 %
Tussen 1963 en 1972	4 %
In 1973 of later	5 %

Voorbeeld:

Mia is geboren in oktober 1961. In november 2027 bereikt ze haar wettelijke pensioenleeftijd. Ze stelt haar pensioen 3 jaar uit, dus tot november 2030. Omdat ze geboren is 1961 heeft ze recht op 6 % bonus (3 x 2%).

Terwijl de malus een stimulans is om de beroepsactiviteit verder te zetten tot de wettelijke pensioendatum, is de bonus een stimulans om door te werken na de wettelijke pensioenleeftijd.

Volledig meetellen van afwezigheidsperioden voor medische redenen voor de werkvoorwaarde gewaarborgd minimumpensioen – vanaf 2026

Eerste akkoord in ministerraad.

Om recht te hebben op het gewaarborgd minimumpensioen moet je voldoen aan:

- De [basisloopbaanvoorwaarde](#) én
- Een bijkomende werkvoorwaarde:



- Als je geboren bent na 1970 moet je minstens 5 000 gewerkte of hieraan gelijkgestelde dagen kunnen aantonen.
- Als je geboren bent vóór 1970, gelden er overgangsmaatregelen.

Ziekte­dagen tel­den tot nu toe slechts gedeeltelijk mee voor de werkvoor­waarde van het min­imum­pensioen.

De huidige regering is in haar zomerakkoord overeengekomen dat vanaf 2026 afwezigheidsperiodes voor medische redenen:

- Volledig worden gelijkgesteld met gewerkte dagen;
- En dus **volledig meetellen** voor de werkvoor­waarde van 5 000 dagen effectieve tewerkstelling.

Wijziging met impact op gepensioneerden

Eerste akkoord in ministerraad

Aanpassing indexering – vanaf juli 2025

Aanpassing van de toepassing van de indexering

Vanaf 1 juli 2025 wordt je pensioen geïndexeerd 3 maanden nadat de spilindex overschreden wordt.

Voorbeeld: als de spilindex wordt overschreden in september 2025, dan zal je pensioen pas in december 2025 geïndexeerd worden.

De indexering van hogere pensioenen wordt tijdelijk aangepast.

Bij een overschrijding van de spilindex tussen **1 juli 2025 en 31 december 2029** wordt:

- de **indexering** van de hoogste wettelijke pensioenen **beperkt**. Dit betekent dat:
 - als je totaal pensioen lager is dan 5 183 euro, je een index krijgt van 2 %.
 - als je totaal pensioen tussen 5 183 euro en 5 250 euro ligt, je een index krijgt, beperkt tot 5 286,17 euro.
 - als je totaal pensioen 5 250 euro of hoger is, je een forfaitaire verhoging krijgt van 36,17 euro.

De gehanteerde grensbedragen evolueren mee met de index.

- het **absoluut maximumbedrag** niet meer geïndexeerd. [Lees meer over de indexering](#)



Pensioenwijzigingen specifiek voor werknemers

Wijzigingen met impact op het pensioenbedrag

Beperkt fictief loon voor perioden van werkloosheid en eindeloopbaan – vanaf februari 2025

Voor alle gelijkgestelde perioden die meetellen voor de berekening van het pensioenbedrag, gebruikt de Federale Pensioendienst een fictief loon.

Voor gelijkgestelde perioden van werkloosheid en eindeloopbaan vanaf 1 februari 2025 wordt het fictief loon beperkt tot het minimum loonplafond. Hierdoor zullen deze perioden minder pensioen opbrengen.

Er zijn 2 uitzonderingen:

1. Alle perioden van tijdelijke werkloosheid blijven berekend op basis van het normaal fictief loon
2. Als je met pensioen gaat op je wettelijke pensioenleeftijd, dan zullen de eerste 312 dagen van de landingsbaan meetellen aan een normaal fictief loon. Vanaf de 313^{de} dag zal dit het beperkt fictief loon zijn.
Als je vervoegd met pensioen gaat, dan zal de volledige periode van de landingsbaan een beperkt fictief loon krijgen.

Pensioenbescherming bij progressieve werkhervatting na arbeidsongeval of beroepsziekte – vanaf 2025

Als je na een tijdelijke arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of beroepsziekte het werk progressief hervat, wordt er een bijkomende bescherming voorzien om negatieve gevolgen op de bepaling van je pensioendatum en finale pensioenbedrag te vermijden.

Deze maatregel zal ervoor zorgen dat progressief terug starten met werken, loont voor je latere pensioen.

Concreet:

Als je werkelijk loon voor deze periode lager is dan het fictief loon voor je 100 % arbeidsongeschiktheid, vervangt de Federale Pensioendienst je werkelijk loon door het voordeligere fictief loon. Het aantal gelijkgestelde dagen wordt ook aangevuld zodat de jaren van progressieve werkhervatting evenveel dagen tellen als het jaar met tewerkstelling voor de periode van arbeidsongeschiktheid.

Belangrijk: deze beschermingsmaatregel wordt enkel toegepast als je met toestemming van de arbeidsarts terug aan het werk gaat.

Overzicht dagen die al dan niet meegeteld worden voor werkvoorwaarde Arizona

Stand van zaken januari 2026 (tweede lezing wetsontwerpen)/info vakbonden

Dagen die altijd worden meegeteld

Het gaat om dagen die zonder bijkomende toets als werkdag of daarmee gelijkgesteld in aanmerking komen voor de werkvoorwaarde:

- Normale arbeidsdag (feitelijk gepresteerd)
- Aangepaste arbeid/andere arbeid met loonverlies (met inhouding pensioenbijdragen)
- Dagen zonder prestatie maar met recht op loon waarop pensioenbijdragen worden ingehouden. Dit is een juridisch-technische koepelcategorie: omvat alle dagen waarbij het loon onderworpen is aan RSZ-bijdragen voor pensioenen (bijv. betaalde feestdag, jaarlijkse vakantie in loondienst, kortverzuim met loondoorbetaling, gewaarborgd loon, ...), ...
- Dagen geregulariseerd krachtens artikel 32bis van het KB van 21 december 1967 (dagen van gepresteerde arbeid, waarvoor storting aan RSZ werd geregulariseerd).
- Dagen wettelijke vakantie arbeiders.
- **Nieuw:** dagen tijdelijke werkloosheid (is een legistische correctie – stond niet juist weergegeven in teksten in eerste lezing).
- **Nieuw*:** Zorgperiodes: o.a. moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, geboorteverlof, adoptie- en pleegouderverlof, werkverwijdering om gezondheidsredenen. (Nieuw* = was reeds opgenomen maar in de categorie van altijd meegenomen!)

Deze dagen/perioden tellen “rechtstreeks” mee voor de werkvoorwaarde, zowel richting vervroeging na effectief lange loopbaan (vervroeging 60/42) als voor de toets op malus/bonus.

Dagen die kunnen meetellen

(maar die niet zullen meetellen voor de toegang tot vervroegd pensioen 60 jaar /42 jaar loopbaan)

- **Geboorteverlof**
- Militaire dienst
- **Thematische verloven** (zorg, ouderschap, palliatief, medische bijstand, mantelzorgverlof)
- **Periode adoptieverlof, pleegouderverlof en verlof voor pleegzorgen**
- Periode van tewerkstelling van werklozen door provincie, gemeente, openbare instelling en andere werkgever
- Specifiek beperkte historische gelijkstellingen: Brexit-tijdscrediet en Corona-tijdscrediet (gesloten groep, afgesloten periodes)
- **Verlof wegens dwingende reden zonder behoud van loon** (inclusief onbetaald zorgverlof)
- **Periode gemotiveerd tijdscrediet vanaf 2012 (inclusief motief opleiding)**



Nieuw:

- **Periode Vlaams Zorgkrediet** (algemeen stelsel + stelsel Vlaamse Parlement) + motief opleiding.

Bijkomende nieuwe perioden:

- **belangrijke verbetering : ziekte en invaliditeit** : hieronder valt arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte. **Ze tellen mee, om de malus te vermijden.** Ze tellen NIET voor de opbouw van de bonus. Ze tellen ook niet mee voor de regeling vervroegd pensioen 60/42. Opgelet: deze dagen worden eerst beperkt in het kader van eenheid van loopbaan. Dat is het meest voordelig voor de werknemers
- de perioden van loopbaanonderbreking, gelegen voor 1 januari 1996
- **de perioden van volledig tijdskrediet in de periode vanaf 1 juni 2007 tot en met 31 december 2011:** het gaat hier uitsluitend over periodes van voltijds tijdskrediet tussen de genoemde periode. (in die periode werd er geen motief opgenomen in de data. Men werkt dus met een vermoeden, dat tijdskrediet in die periode als het voltijds was, dat het dan met motief wordt vermoed te zijn). Dit is dus een verbetering. Maar waarom niet tijdskrediet 1/5de of 1/2de? (Vooraf voor de formules 1/2de is er mogelijks een risico dat men niet aan de 156 dagen komt)
- de perioden van volledige werkloosheid voor havenarbeiders, erkende zeevissers, vislossers en -sorteerders. Deze personen bevinden zich, gezien de specifieke arbeidsorganisatie in de sectoren waarin zij zijn tewerkgesteld (havenarbeid, visserij) met veel kortlopende werkloosheid, immers in een bijzondere situatie die een afwijkende regeling dan die voor andere volledig werklozen verantwoordt
- de perioden waarin werkloze kunstwerkers effectief een kunstwerkuitkering genieten of als kunstwerker een degressiviteitsbeveiliging van de werkloosheidsuitkeringen genoten

Malusvrijstelling

De malus wordt niet toegepast indien cumulatief voldaan is aan:

- Minstens 35 loopbaan jaren die elk ≥ 156 effectief gewerkte of gelijkgestelde dagen tellen; én
- Totaal 7.020 effectief gewerkte of gelijkgestelde dagen over de hele loopbaan. (= 22,5 jaar voltijds; in 6-dagenstelsel $7.020/312 = 22,5$).

Welke dagen/perioden tellen mee richting deze drempels?

- Zie hierboven bij 1) dagen die altijd worden meegeteld en 2) dagen die kunnen meetellen
- Ziekteperiodes en tijdelijke werkloosheid tellen als gelijkgestelde dagen
- Sectorale correctie voor occasionele werkloosheid: Havenarbeiders, vissorteerders, vislossers, zeevissers en kunstwerkers: hun bijzondere/occasionele werkloosheidsdagen werden in de pensioenwetgeving gelijkgesteld aan tijdelijke werkloosheid. Deze dagen tellen dus mee voor de werkvoorwaarde en blokkeren de malus (en laten deelname aan de bonus toe)



- **Specifieke regeling voor onthaalouders:** er is een structurele correctie voorzien omdat het sociaal statuut van onthaalouders pas op 1/1/2003 werd ingevoerd. Daardoor konden zij niet hun volledige loopbaan pensioenrechten opbouwen: Voor geboren vóór 31/01/1972 wordt de loopbaanvoorwaarde (bv. 35 jaar voor malusvrijstelling, en de bijbehorende 7.020 dagen) evenredig verlaagd in functie van de periode vanaf 1/1/2003 tot aan hun wettelijke pensioenleeftijd. Concreet: men berekent de proportie van de loopbaan waarin pensioenrechten effectief mogelijk waren, en past zowel de jaren-drempel als de absolute dagenteller (7.020) pro rata aan. Doel: billijke toegang tot bonus-regime ondanks de late statuut invoering. Deze versoepeling niet voorzien voor het vermijden van de malus.

Vertrouwelijk rapport Federale Pensioendienst impact pensioeningrepen

Meer info:

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2025/10/07/pensioenhervorming-gevolgen-berekening-pensioendienst/> :

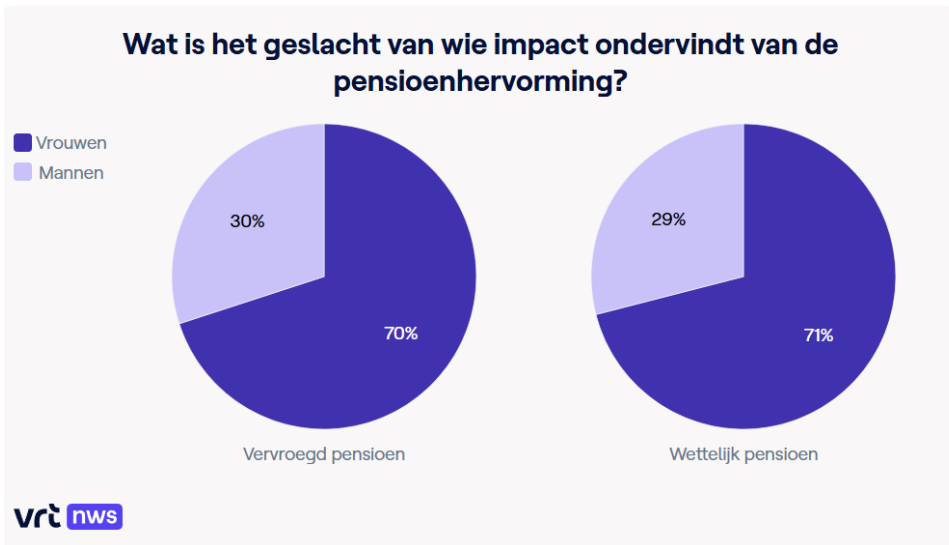
“De Federale Pensioendienst berekende in een vertrouwelijk rapport de impact van verschillende pensioeningrepen van minister Jambon: de pensioenmalus, de begrenzing van de gelijkgestelde periodes (lees: dagen waarop je niet werkt, maar die wel meetellen voor het pensioen) tot maximaal 20 procent van je loopbaan en de strengere werkvoorwaarde voor het minimumpensioen (5.000 gewerkte dagen).

De vraag was heel concreet: hoe zou het pensioen van mensen eruitzien als je alle pensioenmaatregelen die in 2033 van toepassing zullen zijn nú al toepast op hun situatie? De Pensioendienst gebruikte daarvoor een steekproef van 588 recent gepensioneerde werknemers. In de berekening wordt dus geen rekening gehouden met een mogelijke gedragsverandering door de maatregelen...

Ongeveer een derde van de onderzochte mensen (30 procent) ziet zijn pensioenbedrag dalen als je de geplande maatregelen zonder meer zou toepassen op hun specifieke situatie. 7 op de 10 mensen voelen dus geen negatieve impact van de pensioenmaatregelen.

Van de groep die wel geraakt zou worden, verliezen mensen gemiddeld een kwart van hun pensioen: het daalt van gemiddeld 1.390 euro naar 1.072 euro per maand.

Vooraf vrouwen lijken te worden getroffen door de hervorming: 7 op de 10 mensen die hun pensioen zien dalen, zijn vrouwen. Ook bij de laagste pensioenen is er aanzienlijke impact. In die groep zien 4 op de 10 mensen hun pensioenbedrag dalen als je de maatregelen nu zou toepassen.



Van de mensen die in deze simulatie hun pensioen zien dalen, was 29 procent nog aan het werk net voor het pensioen. De rest was ofwel ziek (28%), werkloos (27%) of inactief (16%).

Het voorbeeld van Nancy

"Om de impact van een gedragswijziging door de pensioenhervorming te bewijzen, heeft het kabinet-Jambon verschillende cases uitgewerkt. Een daarvan is die van Nancy, een verpleegkundige die als sinds haar 21e in een ziekenhuis werkt.

Haar vroegst mogelijke pensioenleeftijd is 63 jaar, op dat moment heeft ze een loopbaan van 42 jaar opgebouwd. Binnen die loopbaan werkt ze 29 jaar 4/5 aan een gemiddeld jaarloon van 54.268 euro.

Daarnaast kent haar loopbaan enkele onderbrekingen en gelijkgestelde periodes:

8 jaar langdurige ziekte,

2 jaar zorgverlof

3 jaar halftijdse landingsbaan op het einde van haar loopbaan.

Als Nancy op de **vroegst mogelijke leeftijd van 63 jaar** zou gaan, zou daar een **malus van ongeveer 15 procent** mee gepaard gaan, omdat ze net niet genoeg gewerkt heeft om te voldoen aan de voorwaarde van 35 gewerkte jaren van elk minstens 156 gewerkte dagen. Dan zou ze geen 1.984 euro pensioen krijgen, maar wel maar 1.680 euro.

Maar, zo rekent het kabinet uit, door haar halftijdse landingsbaan met **1 jaar te verlengen**, zou ze niet enkel ontsnappen aan de malus, maar zou ze ook **extra pensioen** opbouwen. Dus als ze met pensioen gaat op 64 krijgt ze een maandelijks pensioenbedrag van 2.031 euro.

"Eén extra jaar halftijds werk zal voor haar resulteren in een stijging van meer dan 20 procent ten opzichte van de situatie na malus en ook een hoger pensioen ten opzichte van een situatie waar de



hervorming niet zou plaatsvinden", klinkt het bij Jambon. "Ze zal nog steeds 3 jaar voor de wettelijke leeftijd haar pensioen kunnen opnemen."

<https://www.dekamer.be/doc/PCRI/pdf/56/ip066.pdf#page=31> Interpellaties in de Kamer naar aanleiding van het vertrouwelijk rapport van de Federale Pensioendienst (zie hierboven), p. 57- 72:

Enkele aandachtspunten:

Volgens kamerleden op basis van het rapport van de Federale Pensioendienst:

- 1 op 3 zal gemiddeld 318 euro per maand pensioen verliezen. Ze gaan van 1.390 euro naar 1.072 euro.
- Van de 20% laagste pensioenen zal 40% hun pensioen zien dalen. Van die 20 % laagste pensioenen zijn vijf van de zes gepensioneerden vrouwen en hen zal 14 % worden afgenomen. Dat betekent dat een pensioen van 680 euro naar 514 euro zal zakken.
- 30% van de gepensioneerden komt onder de armoededrempel terecht Van die groep zijn maar liefst 7 op de 10 vrouwen.
- 38% van de vrouwen gaat erop achteruit en 20% van de mannen. Bij vrouwen die vroeger met pensioen willen gaan, bedraagt het verlies zelfs 48 %, bijna de helft van hun pensioen.

Antwoorden minister van Pensioenen:

- De Federale Pensioendienst is glashelder over het feit dat een ruime meerderheid van 66 % van wie met vervroegd pensioen ging en van 74 % van wie met pensioen ging op de wettelijke leeftijd van 65 jaar, geen negatieve impact zal ondervinden op het pensioenbedrag indien de nieuwe regels van 2033 al van toepassing zouden zijn geweest in 2023. Dus **70 % van de betrokkenen zal geen impact voelen**. Wie voldoende werkt en bijdraagt, zal er absoluut niet op achteruitgaan.
- De groep die wel een impact zou kunnen ondervinden, zijnde ongeveer 30 % van de nieuwe gepensioneerden: dat is naar alle waarschijnlijkheid een stevige overschatting. De simulatie hield namelijk geen rekening met enige gedragswijziging bij mensen. Ook de impact van andere beleidswijzigingen werd niet meegerekend, zoals de beperking van de werkloosheid in de tijd of de versterkte activering van langdurig zieken.

Conclusies – Onze bezorgheden over de genderimpact

- **De afbouw van het aandeel gelijkgestelde periodes tot 20%**. De gelijkgestelde periodes die meer dan 40% uitmaken van de loopbaan (werkloosheid en eindloopbaan) niet langer meegerekend en elk jaar daling met 5 procentpunten tot 20% in 2031.
- **Gelijkstelling werkloosheid en eindloopbaan op basis van ‘beperkt fictief loon’** i.p.v. normaal fictief loon.



- **Strengere toegang tot vervroegd pensioen (60 jaar en 42 effectieve jaren): (voorlopig) geen gelijkstelling moederschapsverlof²¹ en zorgverloven**
- Geen uniforme definitie van 'effectieve tewerkstelling' - wel een oplistings van periodes die kunnen meetellen voor de **nieuwe 'werkvoorwaarden'** en die verschillen voor de pensioenmalus/bonus, de nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen en het gewaarborgd minimumpensioen.
- **Invulling pensioensplit**
- Uitgestelde indexeringen en afbouw welvaartsverhogingen → koopkrachtverlies huidig gepensioneerden
- De link met de inkomstenbelasting: het verhogen van de belastingvrije som voor werkenden maar niet voor uitkeringsgerechtigden waaronder nu ook de gepensioneerden vallen, is nefast voor de vooral lage vrouwenpensioenen.
- De behandeling van deeltijdse arbeid in de pensioenen.

Deze hervormingen zijn onrechtvaardig en contraproductief. Ze vertrekken vanuit een zogenaamd 'neutraal' loopbaanmodel, maar negeren structurele ongelijkheden in de arbeidsmarkt. Zorg, deeltijds werk en onderbrekingen worden afgestraft - rollen die vrouwen vandaag nog steeds onevenredig op zich nemen.

De optelsom van verschillende Arizonamaatregelen, of ze nu over pensioenen, werkloosheid of langdurige arbeidsongeschiktheid gaan, treffen elke keer disproportioneel vrouwen. Dat is het gevolg van beleidskeuzes die ziekte, zorg voor kinderen, deeltijds werk en dergelijke (ook in het verleden) blijven afstraffen.

De voornaamste pensioenmaatregelen conform het regeerakkoord zullen nog in pensioenwetten worden opgenomen.

Aanbevelingen

Samen met de leden van de Vrouwenraad pleiten wij voor:

- Pensioenbeleid dat rechtvaardigheid nastreeft en maatschappelijke realiteit van vrouwen erkent
- Volwaardige erkenning van zorgtaken en loopbaanonderbrekingen
- Toegang tot een degelijk pensioen, ook voor wie zorgt
- Behoud gelijkgestelde periodes, zeker voor moederschap en zorg en ziekte
- Herwaardering onderbroken en deeltijdse loopbanen
- Aandacht voor werknemers met belastende functies

²¹ Na de persacties van de Vrouwenraad en de Gezinsbond keerde de minister van pensioenen terug op zijn besluit om zwangerschapsverlof niet te laten meetellen voor het nieuw systeem van vervroegd pensioen. [Na storm van kritiek: Jambon keert terug op besluit om zwangerschapsrust niet te laten meetellen voor pensioen | De Morgen](#)



- Genderimpactanalyse van elke geplande maatregel en de nodige bijstellingen vooraleer de wetten gestemd worden
- Garantie op gewaarborgd minimumpensioen voor wie structureel benadeeld wordt door ongelijkheid op de arbeidsmarkt
- Geleidelijke overgangsmatregelen bij de afbouw van de gezinsdimensie
- Maatschappelijk debat over de invulling van de pensioensplit
- Voor de berekening van de genderpensioenkloof en data op Pensionstat.be: ook telkens de mediaan vermelden naast het gemiddelde.

→ We roepen regering op om belofte gelijkheid v/m in de uitwerking van het pensioenbeleid waar te maken.

Versie januari 2026