

Resultaten lobby vrouwenorganisaties

Pensioenmaatregelen Arizona-regering – eerste fase

Vrouwenraad 29 mei 2026

Deze hervorming verandert de manier waarop de pensioendatum en het pensioenbedrag berekend worden.

Contents

Inleiding	2
Hervormingsmaatregelen met impact op pensioendatum	2
Toegang tot vervroegd pensioen	2
Maatregel: Strikte voorwaarden voor toegang tot vervroegd pensioen	2
Maatregel: Vervroegde toegangspoort lange loopbaan	6
Versterking band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten	6
Maatregel: Herziening pensioenbonus	6
Maatregel: Invoering pensioenmalus	7
Maatregel: Aanpassing perioden die meetellen voor gewaarborgd minimumpensioen	8
Hervormingsmaatregelen met impact op pensioenbedrag	9
Beperkt fictief loon voor perioden van werkloosheid en eindloopbaan	9
Herwaardering effectief werk in pensioenberekeningen en vermindering gelijkgestelde periodes	9
Maatregel: Beperking van de gelijkgestelde periodes	9
Indexeringen	10
Aanpassing van de toepassing van de indexering	10
De Centenindex	11
Planbureau over de verdelingseffecten pensioenhervorming	11
Pensionstat over de genderpensioenkloof	13
Besluit: Wat hebben we bereikt?	13
Impact op pensioendatum	13
Impact op pensioenbedrag	13

Inleiding

De pensioenhervorming van de Arizona-regering omvat in een eerste fase verschillende maatregelen, zoals:

- de vermindering of verhoging van het pensioen bij opname voor of na de wettelijke pensioenleeftijd
- de harmonisering van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen
- een nieuwe mogelijkheid van vervroegd pensioen na een lange loopbaan van 42 jaar
- de invoering van een werkvoorwaarde voor verschillende pensioenmaatregelen

In een latere fase van de pensioenhervorming komen de gezinsdimensie en de pensioensplit aan bod.

Naar aanleiding van de aangekondigde maatregelen in het [Federaal regeerakkoord 2025-2029](#) en het wetsontwerp Pensioenhervorming eerste lezing heeft de vrouwenbeweging gereageerd.

Bij sommige maatregelen vermeld in de eerste lezing hebben we eisen geformuleerd en lobbywerk verricht.

We vergelijken onze eisen met het wetsontwerp Pensioenhervorming tweede lezing [Doc 56 1405 en Doc 56 1406](#), gestemd/aangenomen op 28 mei 2026, en gaan na wat we bereikt hebben.

Hervormingsmaatregelen met impact op pensioendatum

Maatregelen die impact hebben op je pensioendatum zijn:

- Voor de toegang tot het vervroegd pensioen wijzigt de definitie van een ‘loopbaanjaar’: van 104 naar 156 gewerkte dagen per kalenderjaar
- Nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen na 42 ‘effectieve’ loopbaanjaren
- Risico op een malus bij het opnemen van je pensioen vóór de wettelijke pensioenleeftijd

Toegang tot vervroegd pensioen

Maatregel: Strikte voorwaarden voor toegang tot vervroegd pensioen

Kalenderjaren met 156 gewerkte dagen en 7.020 gewerkte dagen in loopbaan

Vanaf januari 2027 worden in de drie beroepspensioenstelsels **alleen nog kalenderjaren met 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen in aanmerking genomen voor toegang tot vervroegd pensioen** in plaats van 104 dagen.

+ voorwaarde van 7.020 effectief gewerkte dagen (= halftijdse loopbaan) op de volledige loopbaan

Dit is een retroactieve toepassing: geldt voor alle loopbaanjaren, ook vóór 2027.

In werking vanaf 2027.

Gevolgen

Wat de werknemers betreft, zal deze nieuwe loopbaanvoorwaarde nadelig zijn voor deeltijdwerkers. Er zijn er die nu al moeite hebben om aan de momenteel vereiste 104 dagen te komen, laat staan aan 156 dagen.

156 dagen staan voor haltijds gewerkt hebben in een jaar. Maar in de praktijk is dat niet elk jaar haalbaar. Wie bijvoorbeeld 18–19 uur per week werkt, zoals veel poetshulpen, blijft soms toch onder deze grens.

De Vrouwenraad lobbyde met de getuigenis van Patricia

Ondanks haar eerste 19 jaren voltijdse tewerkstelling en de laatste 19 jaren vast halftijds contract bij een **éénzelfde werkgever** sinds 2006, blijken er in haar pensioenoverzicht (via *MyPension*) **meerdere jaren niet mee te tellen**:

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 was in die jaren **niet langdurig ziek, nam geen onbetaalde verloven en werkte steeds volgens haar vast halftijds contract**. Toch komt ze volgens de berekening **net onder de drempel van 156 dagen**, waardoor bepaalde jaren **niet meetellen als loopbaanjaar**.

→ deze administratieve drempel (156 dagen) is niet afgestemd op uurroosters van werknemers met een vast halftijds regime

Koppeling met artikel 5 van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen

([Doc56K1324001](#)): **de minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde**, momenteel 12,7 uur per week (art. 11 bis, §6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), **wordt teruggebracht tot een tiende**, ofwel 3,8 uur per week.

→ wie deeltijds werkt, dreigt voortaan loopbaanjaren te verliezen voor het vervroegd pensioen

→ dwingt werknemers ertoe meerdere deeltijdse banen te combineren en dat zal leiden tot werktijden die onverenigbaar zijn met een werkbaar werk en privéleven.

→ is bovendien in strijd met het Europees Sociaal Handvest en met Richtlijn (EU) 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

→ de inkomensgarantieuitkering (IGU) voor deeltijdse werknemers met behoud van rechten wordt momenteel enkel toegekend als de werknemer minstens 1/3^{de} werkt. De verdere flexibilisering tot 1/10 brengt het IGU-systeem in het gedrang en heeft een financiële impact op werknemers met een IGU.

Onze eisen

- 104 dagen behouden, of
- 156 aanpassen in die zin dat er marge is voor deeltijdse werknemers die de 156 dagen per jaar net niet halen
- Het eerste loopbaanjaar van 156 dagen moet ook meetellen voor de opening van het recht op vervroegd pensioen (was niet voorzien in wetsonwerp Pensioenhervorming eerste lezing)
- Behoud minimale werktijd van 1/3^{de} van de volledige werktijd
- Afschaffen van IGU-systeem of ten minste stand still

Resultaat

Wetsontwerp Pensioenhervorming tweede lezing [Doc 56 1405](#) en [Doc 56 1406](#)

Federale Pensioendienst (FPD)/[hervormingen](#): zie 5 reservedagen en balansdagen:

5 reservedagen

Elke werknemer beschikt over de volledige loopbaan over in totaal **5 fictieve voltijdse dagequivalenten** die gebruikt zullen worden om één of meerdere kalenderjaren (die net onder de drempel vallen van 156 dagen die voldoen aan de werkvoorwaarde) op te trekken tot 156 dagen.

Deze permanente compenserende maatregel wordt ingevoerd om beter rekening te houden met gefragmenteerde loopbanen en dit niet alleen voor de gevallen waarbij werknemers uitzonderlijk door het niet of onvoldoende precies registreren van de in sommige sectoren gepresteerde perioden net onder de drempel van 156 dagen die voldoen aan de werkvoorwaarde zouden vallen maar eveneens voor de gevallen waarbij personen die halftijds werken door onvoorziene omstandigheden tijdens een bepaald kalenderjaar voor dit kalenderjaar net niet konden voldoen aan deze voorwaarde. Deze maatregel voorkomt dat werknemers met dergelijke loopbanen – in de praktijk vooral deeltijds werkende vrouwen – één of meerdere kalenderjaren die voldoen aan de werkvoorwaarde zouden verliezen door deze uitzonderlijke omstandigheden, hoewel zij in dat jaar effectief halftijds actief waren.

Maar: De 5 fictieve dagen **tellen niet mee** voor het normale werknemerspensioen, voor het openen van pensioenrecht, voor de berekening van pensioenbedrag, voor het totale aantal dagen richting de 7.020-dagenvoorwaarde.

Omdat hun enige functie is: administratieve rechtvaardigheid creëren rond de 156 -dagen-per-jaar-eis.

[Federale Pensioendienst/Pensioenhervorming](#): Er is een beschermingsmaatregel toegevoegd om ervoor te zorgen dat burgers die halftijds werken met schommelende uurroosters, en

daardoor in sommige jaren net niet aan 156 dagen komen en er andere jaren net boven zitten, geen jaren verliezen voor de [loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen](#) en voor de [loopbaanvoorwaarde van de malus](#).

Jaren waarin enkele dagen ontbreken om aan de vereiste 156 dagen te komen kan de Federale Pensioendienst aanvullen met maximum **5 reservedagen** in totaal.

De FPD kan dus maximaal 5 jaar aanvullen met 1 dag of 1 jaar met 5 dagen. Deze reservedagen worden automatisch op de meest voordelige manier ingezet.

Deze reservedagen:

- worden automatisch op de meest voordelige manier ingezet. De werkneme kan dit niet zelf kiezen.
- worden enkel gebruikt om aan de voorwaarde van 156 dagen te komen, niet om in het eerste loopbaanjaar aan 104 dagen te komen.

en

Balansdagen: beschermingsmaatregel voor halftijds werk met schommelende uurroosters

De FPD beschouwt een jaar als **halftijds** gewerkt als je **tussen 150 en 162 dagen** hebt gewerkt. Per aaneensluitende periode dat je halftijds werkte, bekijkt de FPD we of effectief gewerkte dagen van een jaar waarin je meer dan 156 dagen hebt, kunnen overgezet worden naar de jaren waarin je net geen 156 dagen hebt. Deze dagen heten 'balansdagen'.

Met deze balansdagen worden jaren van net meer dan 156 dagen en jaren van net minder dan 156 dagen in eenzelfde periode van halftijdse tewerkstelling in balans gebracht.

Goed om te weten:

- Je moet zelf niets doen. Deze beschermingsmaatregel zal automatisch toegepast worden wanneer de FPD je pensioendatum berekent.
- Net als de reservedagen worden de balansdagen automatisch op de meest voordelige manier ingezet.
- Heb je recht op deze beschermingsmaatregel? Dan gebruikt de FPD eerst de balansdagen en pas daarna de 5 reservedagen.

Er gelden bovendien uitzonderingen en overgangsmaatregelen.

Eerste jaar telt mee onder bepaalde voorwaarden:

- **Het eerste loopbaanjaar wordt geneutraliseerd als het tussen 104 en 155 dagen telt:** in dat geval blijft voor dat jaar **het oude criterium van 104 dagen** gelden. Het jaar blijft dus meetellen voor de opening van het recht op vervroegd pensioen, ook al haalt het niet de nieuwe norm van 156 dagen.
- **Geen neutralisatie als het eerste jaar wél 156 dagen haalt:** wanneer het eerste loopbaanjaar **156 dagen of meer** telt, dan voldoet het zowel aan de oude als aan de nieuwe wetgeving. In dat geval is een neutralisatie niet nodig en wordt ze ook niet toegepast.

Maatregel: Vervroegde toegangspoort lange loopbaan

Daarnaast is er een nieuwe toegang tot vervroegd pensioen bij lange loopbaan: vanaf 2027 kan men op 60 jaar met pensioen als men 42 loopbaanjaren heeft met elk minstens 234 effectief gewerkte dagen.

Deze maatregel is van belang voor mensen die op 18 à 20 jaar begonnen te werken, en aldus op 60 à 62 jaar op vervroegd pensioen kunnen.

Eerste lezing **wetsontwerp van 25 augustus 2025 Werkvoorwaarde pensioenregelingen:** werkloosheid en ziekte tellen niet mee; moederschapsrust, werkverwijdering, borstvoedingsverlof en zorgverloven worden niet vermeld.

→ is een directe discriminatie van vrouwen die bevallen en in strijd met 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*

→ niet conform aan het Verdrag nr. 128 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Aanbeveling nr. 131 van de IAO: lidstaten moeten werkloosheid, ziekte, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid en legerdienst laten meetellen voor de pensioenopbouw.

→ reacties van Vrouwenraad¹ en Gezinsbond in de pers

Onze eisen

Moederschapsverlof en zorgverloven gelijkstellen voor de toegang tot vervroegd pensioen lange loopbaan+ periodes van onvrijwillige inactiviteit (waaronder ziekte) integraal laten meetellen voor de verschillende werkvoorwaarden.

Resultaat

Federale Pensioendienst/Pensioenhervorming: Moederschapsverlof en ook geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof worden gelijkgesteld voor de nieuwe mogelijkheid om vanaf 60 jaar met pensioen te gaan na een lange loopbaan van minstens 42 jaar met 234 gewerkte dagen.

Versterking band tussen effectieve arbeidsprestaties en opbouw pensioenrechten

Maatregel: Herziening pensioenbonus

Federale Pensioendienst/Pensioenhervorming:

De opbouw van de pensioenbonus 2024 – 2025 werd op 31 december 2025 stopgezet.

Een nieuwe pensioenbonus wordt ingevoerd met volledig nieuwe voorwaarden:

¹ **Persbericht Vrouwenraad 02/09/2025:** <https://vrouwenraad.be/moederschapsrust-niet-meetellen-bij-vervroegd-pensioen-is-directe-discriminatie-van-vrouwen/>

De pensioenbonus wordt toegekend aan gepensioneerden die na de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaan, mits zij in totaal 35 dienstjaren van 156 dagen en 7020 dagen over hun gehele loopbaan hebben opgebouwd.

Elk jaar uitstel geeft recht op een bonus van 2% indien de werkende in 1962 of eerder is geboren, 4% indien geboren tussen 1963 en 1972 en 5% indien geboren vanaf 1973. Periodes van werkloosheid, zwangerschapsverlof, geboorteverlof, militaire en burgerdienst, loopbaanonderbreking en tijdscrediet voor zorg worden gelijkgesteld.

Opbouw vanaf 2026 voor ingangsdatum pensioen 2027 of later.

Maatregel: Invoering pensioenmalus

Het pensioen wordt verlaagd voor elk jaar dat men vervroegd vóór de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat.

Het percentage van de malus bedraagt 2% indien de werkende geboren is tussen 1961 en 1965, 4% indien geboren tussen 1966 en 1974 en 5% indien geboren vanaf 1975.

De gelijkgestelde dagen zijn identiek aan die van de bonus, plus de dagen van arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen.

De pensioenmalus komt boven op de correctie voor een onvolledige loopbaan ($1/45^{\text{ste}}$ of 2,2%).

Retroactieve toepassing.

Gevolgen

Vrouwen die minder vaak aan de voorwaarde van de effectief gewerkte dagen voldoen en meer gelijkgestelde periodes hebben, verliezen gemiddeld meer dan mannen: de kloof wordt groter.

37% van de werkneemsters die op pensioen zijn, zouden een malus niet kunnen vermijden versus 14% van de werknemers.

Maatregelen die deeltijders benadelen, vormen een indirecte discriminatie op basis van geslacht. De malus is bij uitstek zo'n maatregel.

Wie vroeg startte met werken en op bijvoorbeeld 63 jaar een volledige loopbaan van 45 jaar heeft (met gelijkstellingen), riskeert een pensioenmalus. Uit de doorrekening van de FPD blijkt dat 28 percent van mannen en 22 percent van de vrouwen die bij vervroegd pensioen een malus riskeren, een volledige pensioenloopbaan van 45 jaar kunnen voorleggen. Wie 45 loopbaan jaren heeft, kan na het pensioen onbeperkt bijverdienen, maar riskeert wel de pensioenmalus.

Daarnaast ontbreekt ook het in rekening nemen van het eerste loopbaanjaar bij de definitie van loopbaanjaar, waardoor dit voor de berekening van de malus verloren gaat.

Werknemers kunnen door de toepassing van de pensioenmalus hun pensioenbedrag tot onder het gewaarborgd minimumpensioen of het minimumjaarrecht zien dalen.

Tenslotte is de retroactieve toepassing van deze regels onaanvaardbaar. Vrouwen kunnen hun loopbaan niet opnieuw doen. Dit is niet alleen een technische fout, maar een maatschappelijk onrecht.

Onze eisen

- Afschaffing van de malus
- Of: **minstens de 156 dagen verlagen**

Resultaat

Wetsontwerp Pensioenhervorming tweede lezing [Doc 56 1405](#) en [Doc 56 1406](#)

Federale Pensioendienst/[hervormingen](#): zie 5 reservedagen en balansdagen

Er is een beschermingsmaatregel toegevoegd om ervoor te zorgen dat burgers die halftijds werken met schommelende uurroosters, en daardoor in sommige jaren net niet aan 156 dagen komen en er andere jaren net boven zitten, geen jaren verliezen voor de [loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen](#) en voor de [loopbaanvoorwaarde van de malus](#).

Maatregel: Aanpassing perioden die meetellen voor gewaarborgd minimumpensioen

Federale Pensioendienst/Pensioenhervorming/[Aanpassing perioden die meetellen voor gewaarborgd minimumpensioen](#):

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.

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

De Arizona-regering is overeengekomen dat:

- Afwezigheidsperioden voor medische redenen:
 - volledig worden gelijkgesteld met gewerkte dagen;
 - en dus volledig meetellen voor de werkvoorwaarde van 5.000 gewerkte dagen.
- Volgende perioden ook gelijkgesteld worden voor de werkvoorwaarde van het gewaarborgd minimumpensioen: militaire dienst, dagen van lock-out, dagen van uitoefening van een functie van rechter in sociale zaken of commissie toepassing sociale wetgeving, perioden van syndicale opdracht, dagen van voorlopige hechtenis zonder veroordeling.

Hervormingsmaatregelen met impact op pensioenbedrag

Beperkt fictief loon voor perioden van werkloosheid en eindeloopbaan

Voor alle gelijkgestelde perioden die meetellen voor de berekening van het pensioenbedrag, gebruikt de FPD een [fictief loon](#).

Voor pensioenen die ingaan in 2027 of later, wordt voor **gelijkgestelde perioden van werkloosheid en eindeloopbaan** vanaf 1 februari 2025 het fictief loon beperkt tot het [minimum loonplafond](#).

Uitzonderingen en overgangsmaatregelen: volgende perioden blijven wel berekend op basis van het fictief loon:

- Tijdelijke werkloosheid (is een vorm van werkloosheid waarbij de werknemer verbonden blijft door een arbeidsovereenkomst, bvb. technische werkloosheid, wegens overmacht, ...);
- Occasionele werkloosheid voor havenarbeiders, vissorteerders, vislossers, zeevissers;
- Occasionele werkloosheid voor kunstwerkers;
- Landingsbanen, op voorwaarde dat je je pensioen pas op de wettelijke pensioenleeftijd of later neemt;
- Landingsbanen of SWT die ingegaan zijn of een aanvraag deden vóór 1 februari 2025.

Gevolgen

Door voor werkloosheidsperiodes en eindeloopbaanjobs het fictief loon te beperken tot het minimumloonplafond dalen de pensioenrechten. Hierdoor zullen deze perioden minder pensioen opbrengen. Hoewel dit ook mannen treft, blijft het effect op vrouwen groter omdat zij vaker in laagbetaalde, deeltijdse of onderbroken arbeid blijven hangen.

Onze eis

- Voor alle gelijkgestelde perioden die meetellen voor de berekening van het pensioenbedrag het fictief loon blijven toepassen en dus niet het beperkt fictief loon.

Resultaat

/

Herwaardering effectief werk in pensioenberekeningen en vermindering gelijkgestelde periodes

Maatregel: Beperking van de gelijkgestelde periodes

Voortaan worden bepaalde gelijkgestelde dagen bij de reguliere berekening van de pensioenen van werknemers slechts tot een bepaald percentage van de loopbaan in aanmerking genomen: periodes van werkloosheid (met uitzondering van tijdelijke

werkloosheid en periodes van behoud van rechten met en zonder IGU), vervroegde uittreding, SWT en periodes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking aan het einde van de loopbaan.

Er is wel volledige gelijkstelling voor moederschap, zorgverloven en ziekteperiodes.

Meer info: [Wetsontwerp van 26 mei 2026 tot invoering van een beperkingspercentage in de pensioenregeling van de werknemers](#)

Het beperkingspercentage varieert naargelang het geboortjaar: 40% voor wie geboren is tussen 1961 en 1964, 35% voor wie geboren is in 1965, 30 % voor wie geboren is in 1966, 25% voor wie geboren is in 1967 en 20% voor personen geboren na 1967. De minst gunstige dagen worden als eerste geschrapt. De gelijkgestelde dagen die de grens overschrijden, worden alleen geschrapt bij de reguliere pensioenberekening (d.w.z. vóór de toepassing van de berekening van het minimumpensioen), maar niet voor de toegang tot het minimumpensioen.

Dit is een retroactieve maatregel.

Gevolgen

Vrouwen die met pensioen gaan, verliezen meer dan mannen, waardoor de pensioenkloof toeneemt. Aangezien vrouwen gemiddeld een hoger herberekeningspercentage hebben en minder vaak recht hebben op een minimumpensioen, zal de kloof toenemen. Bovendien zijn de loopbanen van vrouwen korter dan die van mannen. Slechts 17% van de vrouwen heeft een loopbaan van meer dan 34 jaar, tegenover 58% van de mannen.

Dit is een retroactieve maatregel.

Onze eisen

- Bij de berekening van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het wettelijk pensioen en voor de toegang tot het vervroegd pensioen, rekening houden met alle periodes waarin zorgactiviteiten zijn verricht en dus geen beperking van het berekeningspercentage van de gelijkgestelde periodes.

Resultaat

/

Indexeringen

Aanpassing van de toepassing van de indexering

Federale Pensioendienst/Pensioenhervorming/[indexering](#):

- Vanaf 1 juli 2025 werd het **pensioen geïndexeerd 3 maanden nadat de spilindex overschreden wordt.**
- **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 uw totaal pensioen lager is dan 5 182,64 euro bruto, u een index krijgt van 2 %.
- als uw totaal pensioen tussen 5 182,64 euro en 5 250 euro bruto ligt, u een index krijgt, beperkt tot 5 286,17 euro bruto.
- als uw totaal pensioen 5 250 euro bruto of hoger is, u een forfaitaire verhoging krijgt van 36,17 euro bruto.

De gehanteerde grensbedragen evolueren mee met de index.

- het **absoluut maximumbedrag** niet meer geïndexeerd.

De Centenindex

[Ontwerp van Programmawet Doc 56 1378:](#)

Er komt geen indexsprong, maar wel een zogenaamde 'centenindex'. Dat betekent dat de lonen nog wel meestijgen met de levensduurte, maar niet voor iedereen even hard. Er komt een plafond.

Dat plafond ligt op **4.000 euro voor het bruto maandloon** en op **2.000 euro bruto voor halftijdse brutolonen en uitkeringen zoals pensioenen**. Boven dat plafond wordt de 2 procent indexering niet geheven. Onder dat plafond blijft de automatische indexering gewoon bestaan. Concreet: iemand met een brutoloon van 4.000 euro en iemand met een brutoloon van 5.000 euro, krijgen allebei 80 euro.

Belangrijk om te weten, is dat deze maatregel maximaal 2 keer kan worden ingeroepen tijdens deze regeerperiode: een keer in 2026 en een keer in 2028.

Meer info: zie ook [56K0039.pdf](#) p. 233 en

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/05/20/centenindex-wat-is-het/> ;

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/05/26/kamer-bespreking-pensioenhervorming-en-programmawet-centenindex/>

Planbureau over de verdelingseffecten pensioenhervorming

Planbureau persbericht [De pensioenhervorming remt de stijging van de vergrijzingskosten af, maar heeft ook sociale gevolgen](#)

“De impact van de hervorming verschilt naar geslacht. Bij ambtenaren is de daling van het gemiddeld pensioen in 2070 (en bijgevolg van de benefit ratio) sterker voor mannen (-13,8%) dan voor vrouwen (-12,8%) waardoor de gender pensioenkloof daalt. Bij werknemers en zelfstandigen is dat omgekeerd. Bij werknemers daalt het gemiddeld pensioen in 2070 als gevolg van de maatregelen met 6,6% bij vrouwen versus met 5,8% bij mannen; bij zelfstandigen is dat respectievelijk 4,4% en 2,9%. In deze stelsels zal de pensioenkloof dus eerder toenemen door de hervorming.”

“De pensioenkloof neemt toe bij nieuw gepensioneerden: het gemiddeld pensioen van vrouwen daalt met 2,6% tegenover 2,3% bij mannen. Het pensioen van vrouwen daalt sterker dan dat van mannen als gevolg van de opschorting van de welvaartsaanpassingen, de beperking van de duur van de gelijkgestelde periodes en de malus. Mannen ondervinden dan weer sterker de impact van de andere berekening van de gelijkgestelde periodes. Bovendien stelt een kleiner aandeel mannen hun pensioen uit door de harmonisering van de verhogingscoëfficiënt, waardoor het pensioen van mannen ten gevolge deze maatregel minder stijgt dan dat van vrouwen. Bij de volledige groep gepensioneerden verkleint de pensioenkloof op het einde van de legislatuur: het pensioen van mannen daalt sterker (-2,7%) dan dat van vrouwen (-2,5%), vooral door de beperkte indexering van de hoogste ambtenarenpensioenen.

Het gesimuleerde armoederisico stijgt tegen het einde van de legislatuur als gevolg van de hervorming zowel bij nieuw gepensioneerden (+0,4 procentpunt; van 5,9% naar 6,3%), als bij de volledige groep gepensioneerden (+0,6 procentpunt; van 5,5% naar 6,1%). De oorzaak is vooral de opschorting van de welvaartsaanpassingen, en in het bijzonder die van de minimumpensioenen. Bij alleenstaanden stijgt het armoederisico bij nieuw gepensioneerde vrouwen (+0,4 procentpunt; van 7,5% tot 7,9%), terwijl het bij mannen stabiel blijft. Bij de volledige groep alleenstaande gepensioneerden neemt het armoederisico toe met 0,7 procentpunt bij mannen (van 5,2% tot 5,9%) en met 0,6 procentpunt bij vrouwen (van 6,0% tot 6,6%). Ook hier is de opschorting van de welvaartsaanpassing de bepalende factor.”

Planbureau Rapport [Budgettaire en sociale evaluatie van de pensioenhervorming van de federale regering](#):

“De impact is het sterkst in het ambtenarenstelsel waar de vervangingsratio in 2070 15,2% lager ligt ten opzichte van een scenario zonder de hervorming. Dit is vooral te wijten aan de maatregelen die voorzien in het afschaffen van het preferentieel tantième en de uitbreiding van de refertewedde. Globaal ondervinden nieuw gepensioneerde mannelijke ambtenaren in 2070 iets meer impact van de hervorming dan vrouwelijke ambtenaren: hun vervangingsratio zal met 15,7% lager liggen door de hervorming ten opzichte van 14,8% bij vrouwen. In het werknemersstelsel bedraagt de geraamde vermindering van de vervangingsratio in 2070 7,2% wat vooral te wijten is aan het opschorten van de welvaartsenveloppe tijdens de legislatuur en het invoeren van de bonus/malus. Naar geslacht is de impact van de hervorming op de vervangingsratio globaal iets sterker bij vrouwen (-7,3%) dan bij mannen (-7,0%) in 2070. Bepaalde maatregelen zullen echter een sterkere impact hebben op toekomstig gepensioneerde vrouwen (invoeren bonus/malus) terwijl andere maatregelen eerder een effect zullen hebben op mannen (waardering gelijkgestelde perioden aan het beperkt fictief loon). Bij zelfstandigen ten slotte leidt de pensioenhervorming tot een daling van de vervangingsratio in 2070 met 3,2%. Nieuw gepensioneerde vrouwelijke zelfstandigen ondervinden in 2070 een sterkere procentuele vermindering van hun pensioen dan mannelijke zelfstandigen (-3,8% tegenover -2,4%). Hoewel de meeste maatregelen leiden tot een daling van het gemiddeld pensioen van nieuw gepensioneerden, wordt dit effect ook getemperd door maatregelen die

leiden tot hogere pensioenen wegens uitstel van pensionering, zoals de harmonisering van de voorwaarden voor vervroegd pensioen of van de verhogingscoëfficiënt bij sommige ambtenaren.

De impact van de pensioenhervorming op de benefit ratio vertoont een gelijkaardig patroon als de vervangingsratio al is de impact in 2070 iets gematigder. Het overgrote deel van de maatregelen heeft immers een effect op het pensioen van nieuwe gepensioneerden en dit weerspiegelt zich in het gemiddeld pensioen, en bijgevolg in de benefit ratio, naarmate de oudere generaties gepensioneerden worden vervangen door nieuwe generaties gepensioneerden. In 2070 wordt de sterkste daling van de benefit ratio door de pensioenhervorming verwacht in het ambtenarenstelsel (-13,2%), gevolgd door het werknemersstelsel (-6,2%) en het zelfstandigenstelsel (-3,1%). Naar geslacht is de impact in het werknemersstelsel en zelfstandigenstelsel over het algemeen negatiever voor vrouwen dan voor mannen (een daling van de benefit ratio in 2070 in het werknemersstelsel van 6,6% bij vrouwen en van 5,8% bij mannen; en in het zelfstandigenstelsel van respectievelijk 4,4% en 2,9%), waardoor de pensioenkloof toeneemt. Bij ambtenaren is de vermindering van de benefit ratio door de hervorming in 2070 groter bij mannen (-13,8%) dan bij vrouwen (-12,8%) waardoor de pensioenkloof verkleint.”

Pensionstat over de genderpensioenkloof

Zie: [Gender en pensioen](#)

Besluit: Wat hebben we bereikt?

Impact op pensioendatum

- **Strikte voorwaarden voor toegang tot vervroegd pensioen:**
 - 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen per jaar i.p.v. de vroegere 104 dagen: **tempering van de drempel van 156 dagen met invoering van balansdagen en 5 reservedagen in de loopbaan.** Dit geldt ook voor de loopbaanvoorwaarde voor de pensioenmalus.
 - Het eerste loopbaanjaar van 156 dagen telde aanvankelijk niet mee voor de opening van het recht op vervroegd pensioen: **het eerste loopbaanjaar wordt geneutraliseerd als het tussen 104 en 155 dagen telt:** in dat geval blijft voor dat jaar het oude criterium van 104 dagen gelden
- Vervroegde toegangspoort lange loopbanen: op 60 jaar met pensioen als men 42 loopbaanjaren heeft met elk minstens 234 effectief gewerkte dagen
 - **Moederschapsverlof (aanvankelijk niet) en ook geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof worden gelijkgesteld**

Meer info

[Federale Pensioendienst Pensioenhervorming van 2025-2029](#)

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/03/09/pensioenhervorming-2026-overzicht-maatregelen/>

<https://www.dekamer.be/doc/PCRA/pdf/56/ap122.pdf#page=8>, p. 24 e.v. Wetsontwerp houdende de pensioenhervorming (I) (1405/1-17) - Wetsontwerp houdende de pensioenhervorming (II) (1406/1-11): algemene bespreking in de Kamer