



Advies n°179 van 8 mei 2026 van het Bureau van de Raad Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen, betreffende de pensioenhervorming van 2026 en het wetsontwerp n°1324 van 3 februari 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Het ontwerp van pensioenhervorming van de Arizona-regering dat momenteel in het parlement wordt besproken (DOC 56-1405-1406/1; [56K1405001.pdf](#)) roept, ondanks het zelfverklaarde streven naar meer gendergelijkheid, rechtvaardigheid van de bijdragen in combinatie met een stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen, verschillende vragen op met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp wordt overigens beloofd: *“Door de regels inzake loopbaan te harmoniseren en aan te scherpen, met name wat betreft gelijkgestelde perioden, de bonus-malus of vervroegde pensionering, stimuleert en ondersteunt de hervorming de toenemende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Zo worden de jaren van beroepsactiviteit beter erkend en gewaardeerd, wat een stevigere opbouw van pensioenrechten bevordert. Op termijn draagt deze ontwikkeling bij tot het verkleinen van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en biedt zij vrouwen meer zekerheid en financiële onafhankelijkheid.”* (P. 46, 50). Hoewel de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, hierna de Raad, kennis neemt van de doelstellingen van de hervorming, namelijk de houdbaarheid van de pensioenstelsels en het saneren van de overheidsfinanciën om te voldoen aan het Europese begrotingskader, heeft hij zich in het bijzonder gebogen over de momenteel beschikbare analyses en evaluaties betreffende de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.

Ter herinnering: de Studiecommissie voor de Vergrijzing van de Hoge Raad van Financiën had in juni 2025 al geconcludeerd dat de in het regeerakkoord aangekondigde maatregelen onvermijdelijk de meest kwetsbare gepensioneerden en toekomstige gepensioneerden zouden treffen, en vrouwelijke werknemers nog meer dan mannelijke ([Jaarlijks verslag \(juli 2025\), Studiecommissie voor de vergrijzing, Hoge Raad voor Financiën](#)).

Van zijn kant waarschuwde de Raad van State (DOC56-1405-1406/1, p.524) de regering voor de sociale achteruitgang, het *standstill*-beginsel en het gevolg in temen van ongelijkheid van verschillende bepalingen, met name tussen mannen en vrouwen.

Het Federaal Planbureau (FPB) heeft in een rapport van 13 april 2026 de gevolgen geëvalueerd van verschillende maatregelen uit het wetsontwerp, waaronder de opschorting van de welvaartsaanpassingen (voor de duur van de regeerperiode), de beperking van de duur van de gelijkgestelde periodes, de berekening van sommige daarvan op basis van een beperkt fictief loon, de invoering van een bonus en een malus, de harmonisatie van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen, de tijdelijke beperking van de indexering van de hoogste pensioenen, de bevriezing van het Wijninckx-plafond, de afschaffing van de voordelige tantièmes, de afschaffing van de perequatie en de verlenging van de referentieperiode. De resultaten van deze evaluaties zijn relatief duidelijk en genuanceerd voor de gehele populatie van gepensioneerden en nieuwe gepensioneerden vanaf 2027 ([Verdelingseffecten van de pensioenhervorming van de federale regering](#)).

In 2023 bedraagt het gemiddelde pensioenverschil tussen mannen en vrouwen 27 % (cijfers Federale Pensioendienst). Het grootste verschil wordt vastgesteld bij zelfstandigen, namelijk 49%, terwijl dit bij werknemers 26% bedraagt en 5% bij ambtenaren. En hoe lager het aantal gewerkte jaren (effectieve en gelijkgestelde), het groter het pensioenverschil. Dit verschil is de afgelopen 40 jaar weliswaar afgenomen, maar veel langzamer dan dat van de lonen, en dit ongeacht het aantal gewerkte jaren.

Uit de analyses en evaluaties blijkt dat de hervorming het gemiddelde brutopensioen van nieuwe gepensioneerden tegen het einde van de zittingsperiode met 2,4% zal beïnvloeden en dat van alle gepensioneerden met 2,6%, met grote verschillen naargelang het statuut. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen neemt over het algemeen toe: het gemiddelde pensioen van vrouwen daalt met 2,6% en dat van mannen met 2,3%. NB. Voor alle gepensioneerden geldt dat de plafonnering van de indexering van de hoogste ambtenarenpensioenen logischerwijs meer gevolgen heeft voor mannen en dat de pensioenkloof aan het einde van de regeerperiode licht zou kunnen afnemen (zie FPB). Wat het armoederisico betreft, dit treft alle gepensioneerden, met een grotere impact voor alleenstaande vrouwen, in tegenstelling tot alleenstaande mannen.

Niet alle bepalingen hebben een gedifferentieerde of nadelige impact op vrouwen. De Raad vestigt de aandacht op enkele maatregelen die vrouwen meer zullen treffen, op basis van de conclusies van het Planbureau.

- 1. De strikte voorwaarden voor toegang tot het vervroegd pensioen.** 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. Wat de werknemers betreft, zal deze nieuwe loopbaanvoorwaarde nadelig zijn voor deeltijdwerkers, die nu al moeite hebben om aan de momenteel vereiste 104 dagen te komen. De Raad herinnert eraan dat in verschillende sectoren die hij heeft

geanalyseerd ([Onderzoek naar het \(on\)vrijwillige karakter van deeltijdwerk bij vrouwen](https://raadvandegelijkekansen.be/nieuws/resultaten-van-de-onderzoeken-naar-het-onvrijwillig-deeltijdswerk); <https://raadvandegelijkekansen.be/nieuws/resultaten-van-de-onderzoeken-naar-het-onvrijwillig-deeltijdswerk>), werkgevers vrijwel uitsluitend deeltijdse contracten aanbieden waarmee niet aan de genoemde voorwaarde kan worden voldaan. Hij kan niet anders dan verontwaardigd zijn bij het lezen van artikel 5 van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen ([Doc56K1324001.pdf](#)), dat 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), terugbrengt tot een tiende, ofwel 3,8 uur per week. Afgezien van het feit dat deze minimumduur werkelijk *onredelijk* is en in strijd met het Europees Sociaal Handvest, maakt deze het onmogelijk om een fatsoenlijk loon te verdienen, dwingt werknemers en werkneemsters ertoe meerdere deeltijdse banen te combineren en zal leiden tot werktijden die onverenigbaar zijn met een poging om werk en privéleven te combineren. In zijn advies nr. 164 van 11 maart 2022 ([Advies 164](#)) had de Raad al geadviseerd om deze minimumduur niet te verlagen, daarbij verwijzend naar de Europese Richtlijn 2019/1152 ([Richtlijn \(EU\) 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie](#)), die de werknemer veiligere en voorspelbaardere voorwaarden waarborgt, en door aan te geven dat een voltijdse betrekking als een van deze voorwaarden moest worden beschouwd. De richtlijn bevat ook een bepaling ter bescherming “tegen verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten”, dus tot handhaving van de *standstill*. Bovendien belemmert dit de toegang tot de sociale zekerheid, aangezien men, om aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen en pensioen, een minimum aantal effectief gewerkte of gelijkgestelde volledige werkdagen moet kunnen aantonen. Ten slotte concludeert de Raad dat, aangezien de inkomensgarantie-uitkering voor werknemers met behoud van rechten (IGU) alleen wordt toegekend als de werknemer ten minste een derde van de tijd werkt, een meerderheid van de IGU-begunstigden geen recht meer zal hebben op de inkomensgarantie-uitkering als bedrijven gebruikmaken van deze flexibiliteitsmogelijkheden. De Raad voegt hieraan toe dat onder deze omstandigheden een arbeidsovereenkomst voor minder dan een derde van de volledige werktijd, die tot gevolg heeft dat het netto-inkomen lager is dan het bedrag van de netto werkloosheidsuitkering, als ongeschikt kan worden beschouwd en dus zou kunnen worden geweigerd, op voorwaarde dat de betrokken deeltijdwerkers op de hoogte zijn van deze mogelijkheid. (Zie ministerieel besluit van 26 november 1991, art. 26). Het door de minister en de werkgeversorganisaties (advies 2.462 van 2 oktober 2025 van de NAR) aangevoerde *positieve effect op de werkgelegenheid* van deze bepaling berust op geen enkele objectieve gegevens en zal waarschijnlijk enkel leiden tot een toename van het aantal deeltijdwerkers met onzekere, flexibele en te preciaire contracten om een fatsoenlijk inkomen te verzekeren.

Daarom verzoekt de Raad om enerzijds terug te keren naar de voorwaarde van 104 dagen per jaar en anderzijds naar de huidige regel van een minimale werktijd van een derde van de volledige werktijd.

2. De **herziening van de bonus** (met afschaffing van die van 2024) die 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 werknemer in 1962 of eerder is geboren, 4% indien hij of zij tussen 1963 en 1972 is geboren, en 5% indien hij of zij vanaf 1973 is geboren. Periodes van werkloosheid, zwangerschapsverlof, geboorteverlof, militaire en burgerdienst, loopbaanonderbreking en tijdskrediet voor zorg worden gelijkgesteld. Het gemiddelde pensioen van mannen zal iets meer stijgen dan dat van vrouwen, waardoor de pensioenkloof zal toenemen.

De Raad vraagt om terug te keren naar het mechanisme van de bonus van 2024-2025 zoals voorzien in de wet van 25 april 2024.

3. **De invoering van de malus** houdt in dat het pensioen wordt verlaagd voor elk jaar dat men vervroegd vóór de wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat, indien de gepensioneerden aan de voorwaarden voor vervroegde uittreding voldoen. Het percentage bedraagt 2% indien de werknemer of werkneemster geboren is tussen 1961 en 1965, 4% indien hij of zij geboren is tussen 1966 en 1974, en 5% indien hij of zij geboren is vanaf 1975. De gelijkgestelde dagen zijn identiek aan die van de bonus, plus de dagen van arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen. Vrouwen die minder vaak aan de voorwaarde van de effectief gewerkte dagen voldoen en meer gelijkgestelde periodes hebben, verliezen gemiddeld meer dan mannen: het pensioenverschil zal toenemen.

De Raad dringt aan op de afschaffing van de malus.

4. **De 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, alsook periodes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking aan het einde van de loopbaan. 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.

Vrouwen die recent met pensioen zijn gegaan, verliezen meer dan mannen, waardoor de pensioenkloof toeneemt. De reden hiervoor is dat vrouwen vaker dan mannen recht hebben op een minimumpensioen en vaker de vastgestelde drempel overschrijden. Aangezien vrouwen gemiddeld een hoger herberekeningspercentage hebben en minder vaak recht hebben op een minimumpensioen, zal de kloof toenemen.

NB. De loopbanen van vrouwen zijn korter dan die van mannen. Slechts 17% van de vrouwen heeft een loopbaan van meer dan 34 jaar, tegenover 58% van de mannen.

De Raad dringt erop aan dat bij de berekening van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het reguliere pensioen en voor de toegang tot het vervroegd pensioen, rekening wordt gehouden met alle periodes waarin zorgactiviteiten zijn verricht.

Uit het voorgaande blijkt **duidelijk dat al deze maatregelen samen leiden tot een toename van de pensioenkloof**, in ieder geval op de lange termijn, zoals de Studiecommissie voor de vergrijzing aanvoert en het Federaal Planbureau aantoonde.

De Raad herinnert er nogmaals aan dat de kloof tussen de wettelijke pensioenen 17% bedraagt, **terwijl de kloof tussen de aanvullende pensioenen 53%** bedraagt. De regering heeft een veralgemening van de aanvullende pensioenen voor iedereen aangekondigd – loontrekkenden, zelfstandigen en ambtenaren – die de verliezen aan wettelijke pensioenen zou kunnen compenseren. De Raad betreurt dat dit voornemen niet tegelijkertijd met dit hervormingsvoorstel werd geconcretiseerd. Hij wacht op de praktische details aangaande bijdragen, dekkingen, kapitaalreserves en financiering.

De Raad benadrukt dat de hoogte van de pensioenen uiteraard afhankelijk is van de gehele loopbaan. De Europese Commissie (zie de Europese Strategie 2026-2030) heeft zich ertoe verbonden “de diepere oorzaken van de pensioenkloof te analyseren, met name loopbaanonderbrekingen, deeltijdwerk en onvoldoende spaargeld, om de opzet van de pensioenstelsels aan te passen teneinde deze kloof te dichten”. Zij zal deze werkzaamheden voor België op de voet volgen.

Zoals het Planbureau heeft benadrukt, zijn er nog geen specifieke details vastgesteld voor de afschaffing van het gezinspensioen en het pensioen voor gescheiden echtgenoten, noch voor de vervanging van bepaalde nabestaandenpensioenen door de overgangsuitkering. De Raad behoudt zich het recht voor om zich te zijner tijd uit te spreken over de desbetreffende wijzigingen. De Raad behoudt zich het recht voor om te zijner tijd een standpunt in te nemen over de komende wijzigingen met betrekking tot de familiale dimensie van de pensioenen.

Bovendien heeft hij zich ertoe verbonden om de effecten van een pensioensplit tussen echtgenoten en partners te analyseren in het licht van de gelijkheid en gelijkwaardigheid. Het rapport van deze studie, dat elementen zou kunnen aanreiken om de pensioenkloof tussen de partners van een huishouden te verkleinen, zal in het najaar van 2026 beschikbaar zijn en het voorwerp uitmaken van een publieke raadpleging.