Waarom de nieuwe pensioenwet vernietigd moet worden

Samenvatting van het verzoekschrift bij het Grondwettelijk Hof

Kim **De Witte** & Joppe **Leybaert**



De inzet van het Pensioenproces

Ons pensioen is een recht, geen gunst. Het is een recht waar generaties werkende mensen voor hebben gestreden. Een recht waar wij sociale bijdragen voor hebben betaald.

Dat recht staat vandaag op het spel. Regering na regering moeten we langer werken voor minder pensioen. Met haar Pensioenwet wil de Arizona-regering opnieuw een grote stap zetten in die richting.

Wie vóór zijn 67ste met pensioen gaat, riskeert tot 35 procent pensioen te verliezen. Niet voor één jaar, maar voor de rest van zijn leven. Wie vroeg is beginnen werken, riskeert het recht op vervroegd pensioen volledig kwijt te spelen. En wie jarenlang in de openbare diensten heeft gewerkt, zal honderden euro's per maand minder pensioen krijgen.

De regering beweert dat ze met deze hervorming de pensioenen redt voor onze kinderen en kleinkinderen. Niets is minder waar. De jongeren zijn het grootste slachtoffer. Zij zullen de maatregelen ten volle voelen.

Want de Arizona-partijen lossen helemaal niets op: het gebrek aan kinderopvang, de ongelijke verdeling van arbeid en zorg in de samenleving, de discriminaties op de arbeidsmarkt, het gebrek aan werkbaar werk. De hervormingen zullen de ongelijkheid en de armoede alleen maar doen toenemen.

Is er dan geen alternatief? Natuurlijk wel. Onze pensioenen zijn niet onbetaalbaar. Het gaat om politieke keuzes. Over hoe we de rijkdom verdelen. Over een eerlijke financiering van onze sociale zekerheid. Over het geld dat we aan oorlogswapens willen spenderen.

Hieronder vind je een samenvatting van het verzoekschrift dat we met de advocaten van Progress Lawyers Network zullen neerleggen. Onze pensioenen zijn voorwerp van sociale strijd. Dat is altijd zo geweest. Wij voeren die strijd niet alleen. We trekken met 26.101 mede-indieners naar het Grondwettelijk Hof. Wij willen het recht op rust en vrijheid aan het einde van ons leven verdedigen, versterken en doorgeven aan de volgende generaties. Dat is de inzet van het Pensioenproces.

Veel leesplezier!



Kim **De Witte**

Pensioenspecialist van de PVDA

Wat vechten we aan? 4

1. Invoering van een pensioenmalus 6

a. Discriminatie van deeltijds werkenden, in het bijzonder van vrouwen 6

b. Discriminatie van kortgeschoolden 11

c. Discriminatie van werknemers en ambtenaren 13

d. Schending van het vertrouwensbeginsel 13

e. Schending van de grondrechten op pensioen en op collectieve actie 15

f. De invoering van een pensioenmalus valt niet te rechtvaardigen 16

2. Afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen 21

a. Discriminatie van deeltijds werkenden 21

a. Discriminatie van werknemers en ambtenaren 23

b. Schending van het vertrouwensbeginsel 23

c. Schending van het grondrecht op pensioen 24

e. De afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen valt niet te rechtvaardigen 25

3. Afbraak van het ambtenarenpensioen 28

a. Schending van het vertrouwensbeginsel en van het recht op eigendom 28

b. Schending van het grondrecht op pensioen 30

c. De afbraak van het ambtenarenpensioen valt niet te rechtvaardigen 30

4. Een zware afbouw van het recht op pensioen, helemaal geen reddingsplan 33

Wat vechten we aan?

De verzoekers vechten drie grote onderdelen van de wet houdende de pensioenhervorming van 30 mei 2026 – hierna afgekort als de Pensioenwet – aan: de invoering van een pensioenmalus, de afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen en de afbraak van het ambtenarenpensioen.

Invoering van een pensioenmalus.

De pensioenmalus is een definitieve vermindering van het pensioenbedrag. Wie stopt met werken vóór de wettelijke pensioenleeftijd van 66 en binnenkort 67 jaar, riskeert zo'n malus. Je kunt de malus op twee manieren vermijden: ofwel werk je door tot 66 of 67 jaar, ofwel voldoe je aan de dubbele werkvoorwaarde. De dubbele werkvoorwaarde is: 35 loopbaanjaren van elk minstens 156 gewerkte dagen én minstens 7.020 gewerkte dagen in totaal. Alle gewerkte dagen tellen mee, net als een aantal gelijkgestelde periodes, waaronder ziekte, moederschapsrust en tijdelijke werkloosheid. Andere periodes tellen niet mee, zoals loopbaanonderbreking, tijdskrediet zonder motief, landingsbanen, werkloosheid, deeltijds werk met behoud van rechten, stakingsdagen.

Wie niet aan de dubbele werkvoorwaarde voldoet en stopt met werken vóór 66 en binnenkort 67 jaar, verliest een deel van zijn opgebouwd pensioen. Per jaar dat je vroeger stopt, gaat het binnenkort om 5 procent.[1] De malus kan dus oplopen tot 35 procent. Om hem te ontlopen, moeten mensen die een malus riskeren gemiddeld 22 maanden langer werken.[2]

Afbouw tot volledige afschaffing van het recht op vervroegd pensioen.

Wie 42 loopbaanjaren achter de rug heeft, kan vervroegd op pensioen gaan vanaf 63 jaar. Dit is een cruciaal recht voor wie vroeg is beginnen werken, vaak in een zwaar beroep. Bij de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar beloofde de regering-Michel plechtig dat dit recht zou blijven bestaan, naast het brugpensioen (SWT) en naast een nieuwe regeling voor mensen met een zwaar beroep.

Het brugpensioen werd ondertussen stopgezet, de regeling voor de zware beroepen komt er niet en ook het recht op vervroegd pensioen wordt volledig afgeschaft voor een aantal verzoekers. Het gevolg is dat het grondrecht op pensioen als dusdanig onder druk komt te staan, omdat mensen die vroeg zijn beginnen werken in de regel ook minder lang leven en veel minder lang in goede gezondheid verkeren.

Afbraak van het ambtenarenpensioen.

Het pensioen van een ambtenaar wordt berekend op de zogenaamde referentiewedde. Vandaag is dat de gemiddelde wedde van de laatste tien loopbaanjaren. De Pensioenwet maakt daar het gemiddelde van de volledige loopbaan van. De verloning van ambtenaren ligt aan het begin van de loopbaan een pak lager. De referentiewedde zal dus sterk dalen, en daardoor ook het pensioenbedrag.

Dat gebeurt met terugwerkende kracht. Een ambtenaar die al twintig jaar gewerkt heeft in de veronderstelling een welbepaald pensioen op te bouwen, zal meerdere honderden euro's per maand van de opgebouwde pensioenrechten verliezen. Wanneer de maatregel volledig is doorgevoerd, zal het pensioen voor ambtenaren volgens het expertisecentrum voor pensioenen Fediplus bijna een derde lager liggen.[3] Dat is een gigantische vermindering, die bovenop een reeks andere maatregelen komt die het pensioen van ambtenaren afbouwen.

1. Invoering van een pensioenmalus

De pensioenmalus druist in tegen het gelijkheidsbeginsel in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De malus discrimineert minstens drie groepen: deeltijds versus voltijds werkenden, kort- en middengeschoolden versus hooggeschoolden en werknemers en ambtenaren versus zelfstandigen. Daarnaast schendt de malus het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel. Burgers mogen erop rekenen dat de regels niet plots ingrijpend veranderen met terugwerkende kracht, want dat creëert een fundamenteel gevoel van wantrouwen en rechtsonzekerheid. Tot slot schendt de malus de grondrechten op pensioen en op collectieve actie, die beiden beschermd worden door artikel 23 van de Grondwet en door meerdere internationale verdragen.

a. Discriminatie van deeltijds werkenden, in het bijzonder van vrouwen

Deeltijds werkenden worden door de malus ongelijk behandeld. Om dat duidelijk te maken, moeten we eerst even stilstaan bij de huidige verschillen tussen voltijds en deeltijds werkenden in de pensioenopbouw.

Het is niet zo dat iemand die deeltijds werkt een voltijds pensioen opbouwt. Wie deeltijds werkt, krijgt een deeltijds loon. Het pensioen wordt daarop berekend. Het pensioen van deeltijds werkenden is dus al lager dan het pensioen van voltijds werkenden. De malus neemt daar nog een stuk van af. Dat komt neer op een *extra* bestraffing.

Om die extra bestraffing te vermijden, moeten mensen die (een tijdje) deeltijds hebben gewerkt (een deel van) hun recht op vervroegd pensioen opgeven. Professor Ria Janvier stelde tijdens de hoorzitting in de Kamercommissie over de nieuwe Pensioenwet terecht dat de malus “het systeem van vervroegde pensionering ontoegankelijk maakt voor mensen die heel hun leven halftijds gewerkt hebben. Deze personen zullen alsnog een loopbaan van 45 jaar nodig hebben”, terwijl voor voltijds werkenden een loopbaan van 42 jaar volstaat om op vervroegd pensioen te gaan.[4] Dit is een ongelijke behandeling op basis van deeltijdse arbeid. De Europese richtlijnen 97/81/EG en 79/7/EG verbieden dat.

In het arrest *Villar Láiz* veroordeelde het Europese Hof van Justitie Spanje omdat ze een bijkomende pensioenvermindering installeerde voor deeltijds werkenden. Het Hof oordeelde dat een wet die “een verlaging van het bedrag van het ouderdomspensioen met zich meebrengt die hoger is dan de verlaging die het resultaat zou zijn indien de arbeidstijd van deeltijds werkenden gewoon *pro rata temporis* in aanmerking werd genomen” verder gaat dan noodzakelijk om de doelstelling van die wet

te verwezenlijken, met name de bescherming van de premiegebonden sociale zekerheid.[5]

Werken meer belonen?

"Wie genoeg heeft gewerkt, heeft niets te vrezen", zeiden pensioenminister Jambon en andere regeringsleden meermaals om de malus te verdedigen. Maar die stelling klopt niet. De voorwaarde van minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen gedurende 35 jaar zorgt voor absurde ongelijkheden. Het verhaal van verzoekster Nadine illustreert dat.

Eerst nog een korte toelichting bij die 156 dagen-regel. De Federale Pensioendienst telt in kalenderjaren, van 1 januari tot 31 december. Je moet 42 kalenderjaren hebben met een voldoende aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen om vervroegd met pensioen te mogen gaan. Een volledig kalenderjaar telt 312 dagen, dit zijn de zaterdagen inclusief. Die zaterdagen worden voltijds meegerekend als je voltijds werkt en deeltijds als je deeltijds werkt. 156 dagen is dus een halftijdse tewerkstelling.

Vóór de inwerkingtreding van de nieuwe Pensioenwet telde een jaar mee na 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen tussen 1 januari en 31 december. Wie twee dagen per week werkte, was daardoor niet meteen een héél jaar kwijt. Idem voor wie zijn job verloor door een herstructurering en tussen 15 juni en 31 december in de werkloosheid terecht kwam. Of wie halftijds werkte en één week onbetaald verlof nam of één dag deelnam aan een collectieve actie. Al die gebeurtenissen zorgen ervoor dat je loopbaanjaar geen 156 dagen meer telt en dus aanleiding kan geven tot een malus. Het verhaal van Nadine toont aan hoe onrechtvaardig dat is.

> *Verzoekster Nadine werkt sinds haar zeventiende. Ze heeft verschillende jobs gedaan: een eerste werkjaar bij het ministerie van Openbare Werken, vervolgens vier jaar in een café-restaurant, dan tien jaar bij een sportcentrum en daartussen deed ze verschillende interimjobs. Sinds 2001 is ze aan de slag als koerier bij een medisch labo.*
>
> *Nadine haar zoon, Quinten, is tien weken te vroeg geboren. Toen bleek hoeveel zorg hij zou nodig hebben, heeft zijn vader het gezin verlaten en bleef Nadine alleen achter met Quinten. Toen hij tien maanden oud was, is Nadine halftijds beginnen werken voor het medisch labo.*
>
> *Nadine heeft 9.808 dagen op haar loopbaanteller staan. Maar een aantal jaren heeft ze enkele dagen tekort om die loopbaanjaren te laten meetellen voor de malus. In 2007, 2008 en 2009 gaat het respectievelijk over vijf, zes en vijf dagen. Dat is precies de periode waarin Quinten intensieve begeleiding nodig had van Nadine.*
>
> *Ze zou op 1 februari 2027 met pensioen mogen gaan, na 43 gewerkte jaren. Maar door de nieuwe Pensioenwet krijgt ze dan een malus van maar liefst 24 procent of 440 euro bruto.6 Elke maand 440 euro minder voor de rest van haar leven. Nadine zou daardoor met een pensioentje*

> *van 1.398 euro bruto moeten overleven.*
>
> *Om de malus te vermijden, moet ze drie jaar langer werken. Een zware straf voor haar zorgtaak voor Quinten.*

Laten we Nadine nu even vergelijken met iemand die 42 jaar lang drie dagen per week heeft gewerkt. Deze persoon komt dan aan 7.862 dagen (42 jaar x 312 dagen x 3/5). Hij of zij kan op 63 jaar met pensioen gaan, zonder malus. Maar Nadine heeft 25 procent méér gewerkt en krijgt wel een malus? Een malus van maar liefst 440 euro pér maand. Voor de rest van haar leven. Om die malus te vermijden, moet zij drie jaar langer werken. Dan heeft zij dus een loopbaan van 46 jaar achter de rug. Is dat "werken méér belonen"?

Er zijn duizenden Nadines in ons land. Huishoudhulpen, zorgwerkers, kassières, rekkenvullers, bouwvakkers, brandweerlui, bedienden en tal van andere mensen die een deel van hun loopbaan voltijds hebben gewerkt en een deel deeltijds. Wie 32 jaar voltijds heeft gewerkt en 10 jaar twee dagen per week met behoud van rechten, krijgt een malus als hij of zij op 63 jaar met pensioen wil gaan. Wie 42 jaar drie dagen per week heeft gewerkt, krijgt géén malus. De eerste persoon heeft 40 procent méér gewerkt dan de tweede, maar moet nog eens drie jaar langer werken om vervroegd met pensioen te mogen gaan zonder malus.[7] Want dan pas kan komt hij of zij aan 35 jaren met minstens 156 dagen per jaar.

De regels worden bovendien gewijzigd met terugwerkende kracht. Aan Nadine werd meermaals verteld dat zij haar recht op vervroegd pensioen niet zou verliezen omwille van haar deeltijdse tewerkstelling. Nu verliest zij dat recht plotseling wel. Nadine kan de keuzes die zij gemaakt heeft in het verleden niet meer wijzigen. Zij moet drie jaar langer werken of haar oude dag in armoede doorbrengen. Deze maatregel is onverdedigbaar.

Vrouwen worden benadeeld

De malus houdt een rechtstreekse discriminatie in op basis van deeltijdse tewerkstelling en een onrechtstreekse discriminatie op basis van geslacht. Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen. Volgens Statbel werken méér dan 4 op 10 loontrekkende vrouwen deeltijds. Bij mannen is dat amper 1,5 op 10.[8] Bij sommige groepen ligt het aandeel nog hoger, zoals bij alleenstaande moeders, kortgeschoolde vrouwen en oudere werkneemsters.[9] Meer dan de helft van de vrouwen die deeltijds werken, kiest daar zelf *niet* voor.

De oorzaken van het structurele deeltijdwerk zijn goed gedocumenteerd. Vrouwen dragen nog altijd het grootste deel van de zorg en het huishouden. Dat blijkt onder meer uit het gebruik van thematische verloven. De overgrote meerderheid van de erkende mantelzorgers zijn vrouwen.[10] Veel zorgwerk gebeurde en gebeurt bovendien buiten de officiële verlofstelsels. Net die periodes tellen voor de malus niet mee. Het verhaal van verzoekster Hilde illustreert dit.

Hilde begon in augustus 1986 voltijds te werken. Na een brand in haar fabriek in oktober 1988 werd ze ontslagen. Ze kwam in de werkloosheid terecht. Sinds 1989 werkte ze onvrijwillig deeltijds, aanvankelijk 9 uur per week bij Center Parcs, met behoud van rechten en een inkomensgarantie-uitkering (IGU). Sinds 1993 zorgt Hilde voor haar zoon. Hij heeft een beperking. Omdat er toen weinig aangepaste verlofstelsels bestonden, combineerde Hilde haar werk met de zorg voor haar zoon via het statuut van "deeltijdse arbeid met behoud van rechten". Dat was geen luxe, maar een noodzaak.

Om hem de extreem lange busritten te besparen die hem anders zouden wachten, besliste Hilde om hem elke dag naar school te brengen en op te halen. Bovendien bezocht ze met hem talloze keren artsen, ziekenhuizen, psychologen, logopedisten en gespecialiseerde diensten. Ze bleef dan ook deeltijds werken om de combinatie met haar gezin, waar in 1996 nog een dochtertje bij kwam, haalbaar te houden. Mantelzorg avant la lettre dus. In 2012 is Hilde gescheiden en sindsdien neemt ze alle kosten voor haar gezin en de zorg voor haar zoon volledig op zich.

Hilde mocht op pensioen gaan in februari 2029, na 43 gewerkte jaren. Dat is geen dag te vroeg, want de combinatie van zorgarbeid en haar werk in de schoonmaak eiste een zware tol. Ze onderging een nekhernia-operatie, kreeg infiltraties in haar rug, heeft chronische schouder- en armklachten en lijdt sinds haar 42ste aan osteoporose. Werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar acht ze daarom onhaalbaar.

Probleem: als ze vervroegd op pensioen gaat, dan zal ze een pensioenmalus van 24 procent krijgen, op een pensioentje van 1.728 euro bruto per maand. Dat is 415 euro minder. Na de malus rest haar dan nog 1.313 euro. Een pensioen ver onder de armoedegrens. Hilde werkt sinds 1986 en is aan haar veertigste loopbaanjaar bezig. Ze wordt zwaar benadeeld voor "keuzes" die ze binnen het toenmalige wettelijk stelsel maakte.

Vrouwen werken ook vaker in sectoren waar deeltijdse arbeid de norm is. In de woonzorgcentra is 80 procent van het personeel een vrouw. Meer dan twee op drie werkt deeltijds. Idem in de schoonmaaksector. Daar gaat het om 85 procent vrouwen. En ook daar werkt meer dan twee op drie deeltijds.[11]

De ongelijke verdeling van voltijds en deeltijds werk leidt nu al tot een grote pensioenkloof. Volgens de Federale Pensioendienst lag het gemiddelde pensioen van vrouwen in 2024 maar liefst 21 procent lager dan dat van mannen.[12] Het Planbureau en de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zeggen dat die kloof door de nieuwe Pensioenwet verder zal groeien.[13]

Vooral de malus weegt daarin zwaar door, aldus het Planbureau. Zij baseert zich daarvoor op cijfers uit 2025 en 2026.[14] Zij besluit dat deze maatregel "bijdraagt tot het vergroten van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen in de drie pensioenregelingen", dit is voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.[15]

De hoofdoorzaak ligt bij het criterium van 156 dagen. Wie een tijdje deeltijds werkt, geraakt per definitie moeilijker aan het vereiste aantal dagen per jaar. Daarnaast worden veel periodes die voor vrouwen belangrijk zijn, niet gelijkgesteld.

De regering stelt dat alle zorgperiodes gelijkgesteld zijn. Dat klopt niet. Wie niet aan de voorwaarden voor zorgverlof voldoet, valt uit de boot. Hetzelfde geldt voor wie langer zorgt dan het verlof toelaat.[16] Of wie deeltijdse loopbaanonderbreking nam en zorg verschafte vóórdat de officiële zorgverloven bestaan, dit is vóór 1996.[17] Het feit dat ook de jaren waarin het zorgverlof nog niet bestond een malus opleveren, is waanzinnig.

Het zijn ook voornamelijk vrouwen die deeltijds werken *met behoud van rechten*. Dat statuut geldt voor wie onvrijwillig deeltijds werkt en een aanvullende uitkering (IGU) krijgt. In 2025 ging het gemiddeld om 15.695 vrouwen, tegenover 6.074 mannen.[18] Van die vrouwen werkte een derde (5.150) minder dan halftijds.[19] Hun werk zal niet meer meetellen voor de malus, hoewel hen uitdrukkelijk verteld werd dat het "behoud van rechten" impliceerde dat er geen negatieve invloed zou zijn op hun pensioen. Reeds opgebouwde en verworven rechten worden afgepakt met terugwerkende kracht. Een derde van de mensen die een malus krijgen, hebben minstens vijf kalenderjaren van "deeltijds werk *met behoud van rechten*" in hun loopbaan.[20]

De voorbeelden van verzoekster Nadine en Hilde vatten het onrechtvaardige en discriminatoire karakter van de malus goed samen. Ze zijn niet alleen. Ze vertegenwoordigen honderdduizenden vrouwen. Het Planbureau: "37 procent van de vrouwelijke vervroegd gepensioneerde werknemers riskeren een malus".[21] Bij de mannen gaat het over 14 procent. Voor verzoeksters volstaat die vaststelling om te kunnen spreken van een bijzondere benadeling. Zij verwijzen in dit verband naar het arrest-*Waltraud Brachner*, waarin het Hof van Justitie oordeelde dat Richtlijn 79/7/EEG zich verzet tegen een bepaling die tot gevolg heeft dat een aanzienlijk groter percentage vrouwelijke dan mannelijke gepensioneerden wordt uitgesloten van een uitzonderlijke verhoging van de pensioenen.

In Oostenrijk kwam 75 procent van de mannelijke gepensioneerden, doch slechts 43 procent van de vrouwelijke gepensioneerden voor een uitzonderlijke pensioenverhoging in aanmerking. Het Hof van Justitie stelde hierover: *"Een dergelijk verschil is groot genoeg om een belangrijke aanwijzing te vormen die de (...) conclusie kan wettigen dat de uitsluiting van minimumpensioenen van de uitzonderlijke verhoging (...), in feite een aanzienlijk groter percentage vrouwelijke dan mannelijke gepensioneerden benadeelt."*[22]

Gelet op op het feit dat bijna drie keer méér vrouwen dan mannen door de malus worden getroffen, is er ook hier duidelijk sprake van een bijzondere benadeling van vrouwen. In een zaak tegen Spanje oordeelde het Hof van Justitie dat de wetgever zich niet kan verschuilen achter het feit dat de benadeling wordt veroorzaakt door de maatschappelijke omstandigheden.

Ook al maakt de regel geen onderscheid op grond van geslacht en is hij schijnbaar neutraal, hij schendt het Europees recht als hij in de feite veel meer vrouwen benadeelt.[23]

b. Discriminatie van kortgeschoolden

De malus wordt berekend ten opzichte van de wettelijke pensioenleeftijd. Iemand die, zoals premier Bart De Wever of pensioenminister Jan Jambon, is beginnen werken op zijn 25 of 24ste, zal nooit een malus kunnen krijgen. Alleen wie vroeger is beginnen werken en bijgevolg ook vroeger op pensioen kan gaan, kan worden geraakt.

Je moet minstens 42 jaar werken om vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Wie op 24 of 25 jaar begint, zal na 42 jaar de wettelijke pensioenleeftijd van 66 en binnenkort 67 jaar hebben bereikt. Doordat de malus in de eerste plaats vasthangt aan de wettelijke pensioenleeftijd en niet aan het aantal gewerkte jaren, is er een discriminatie van mensen die vroeger beginnen werken en daardoor vervroegd op pensioen kunnen gaan *versus* mensen die later beginnen werken. In de praktijk komt dat neer op een benadeling van kort- en middengeschoolden ten aanzien van langgeschoolden.

Kortgeschoolden beginnen niet alleen vroeger te werken. Ze zijn ook oververtegenwoordigd in fysiek zware en ongezonde beroepen. In de regel leven zij daardoor minder lang en véél minder lang in goede gezondheid. De gezonde levensverwachting bij kortgeschoolden bedraagt gemiddeld 62 jaar voor mannen en 61 jaar voor vrouwen. Voor hun langgeschoolde tegenhangers is dat respectievelijk 73 en 74 jaar.[24] Ook de levensverwachting op 25 jaar ligt merkbaar lager. Recent onderzoek spreekt van ongeveer negen jaar minder voor kortgeschoolde mannen en zes jaar minder voor kortgeschoolde vrouwen.[25] Als we kijken naar de levensverwachting op 65 jaar, dan zijn de verschillen kleiner omdat één op de drie van de tien procent armsten al overleden is vóór de wettelijke pensioenleeftijd.

Het recht op vervroegd pensioen zorgt ervoor dat iemand die minder lang leeft en minder lang in goede gezondheid verkeert, een gelijkwaardig recht heeft op rust en vrijheid in goede gezondheid aan het einde van zijn of haar leven.

Vroeger stoppen ≠ langer genieten van het pensioen

De stelling dat wie vroeger stopt, per definitie langer van zijn of haar pensioen kan genieten, is niet correct. We zijn niet gelijk voor de dood. Dat was ook één van de belangrijkste redenen om de malus, die vóór 1990 in het Belgische pensioenstelsel voor werknemers bestond, af te schaffen. De regering motiveerde die afschaffing vanuit de verschillen in scholingsgraad, inkomen, lichamelijke mogelijkheden en arbeidsomstandigheden tussen werknemers. Het vroegere systeem met een malus hield daar volgens de regering onvoldoende rekening mee.[26]

Professor Herman Deleeck maakte uitdrukkelijk de verbinding tussen levensverwachting, sociale klasse en duur van de pensioenuitkering. Hij stelde dat hogere sociale groepen door hun langere levensduur meer jaren pensioen ontvangen. Daardoor genieten ze, over hun hele levensloop bekeken, relatief meer van de pensioenuitgaven. De bijdragen van lagere sociale groepen helpen dus de pensioenen van hogere sociale groepen gedurende een langere periode te financieren. Het recht op vervroegd pensioen, waar lagere sociale groepen meer beroep op doen, is een correctie ten aanzien van die omgekeerde herverdeling.[27]

In de malus voor werknemers zoals die vroeger bestond, werd bovendien rekening gehouden met de zware beroepen. Een werknemer kon vroeger met pensioen gaan zonder malus als hij aantoonde dat hij een zwaar of ongezond beroep had uitgeoefend gedurende minstens twaalf jaar van zijn loopbaan of vijf jaar tijdens de laatste vijftien jaar. De wetgever erkende dat de aard en zwaarte van het werk konden rechtvaardigen dat iemand vroeger met pensioen ging. In de malus die de regering met de nieuwe Pensioenwet invoert, wordt er geen enkele rekening meer gehouden met de zwaarte van het beroep, noch met de verschillen in gezondheid of levensverwachting.

De regering gaat ervan uit dat iedereen nu véél langer leeft én gezond blijft. Dat klopt niet. “De bevolking wordt ouder, niet de mens”, legt professor Patrick Deboosere uit, demograaf en voorzitter van de Hoge Raad voor Statistiek. “Er worden meer mensen oud. Steeds minder mensen sterven vroegtijdig waardoor het gemiddelde, de levensverwachting, stijgt.”

Maar dat betekent niet dat iedereen nu plots langer kan werken. Het betekent ook niet dat iedereen gezond blijft tot 75 jaar. “We zijn nog altijd dezelfde soort als onze voorouders waren. Eenmaal boven de 50 jaar, worden we nog altijd geconfronteerd met verouderingsprocessen”, aldus Deboosere. Onze ledematen, gewrichten, organen, zintuigen zijn nog altijd even snel versleten. Het menselijk lichaam is niet veranderd de afgelopen 200 jaar.

Er blijven ook grote verschillen in levensverwachting bestaan. De levensverwachting is een gemiddelde. Je mag dat gemiddelde niet vertalen naar elk individu. “Het is alsof je het gemiddelde inkomen van de bezoekers van een bepaald café zou berekenen en Marc Coucke er opeens binnenstapt”, zegt Deboosere. “Het gemiddelde inkomen zal omhoog schieten, maar het is niet dat die anderen plots een pak rijker geworden zijn. Met de levensverwachting is dat hetzelfde.”[28]

Niet alleen het sterfterisico en het risico op ernstige ziektes is hoger voor kortgeschoolden. Ook het risico op werkloosheid is een pak hoger voor deze groep. In 2024 lag de werkloosheidsgraad van kortgeschoolden bijna drie keer zo hoog als die van langgeschoolden, en meer dan anderhalve keer zo hoog als die van middengeschoolden.[29] Werkloosheid wordt niet gelijkgesteld voor de malus. Verzoekster Hilde is daar het levende bewijs van. Hilde is werkloos geworden door een fabrieksbrand. Daarna volgde een periode van onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling met behoud van rechten. De beide periodes zijn niet gelijkgesteld voor de malus. Zij leiden nu tot een

malus van maar liefst 24 procent als Hilde, na een loopbaan van 43 jaar met vervroegd pensioen wil gaan.

c. Discriminatie van werknemers en ambtenaren

Zoals de Raad van State opmerkt, is de opbouw van pensioenrechten fundamenteel verschillend in de drie stelsels. Bij zelfstandigen wordt enkel gekeken naar bijdragebetaling. Zodra er twee kwartalen een minimumbijdrage wordt betaald, telt het volledige kalenderjaar mee. Een 'meewerkende echtgenoot' die feitelijk maar één of twee dagen per week werkt, maar voor wie de partner twee keer een minimumbijdrage van 391 euro per kwartaal betaalt, verliest geen loopbaanjaren.

Bij werknemers en ambtenaren is de pensioenopbouw gelinkt aan de effectief gewerkte of gelijkgestelde dagen. Een werknemer die halftijds werkt en één dag onbetaald verlof neemt of één dag solidair is met een collectieve actie van zijn collega's, riskeert meteen een héél loopbaanjaar te verliezen, zodra zijn reservedagen zijn uitgeput. Dat is disproportioneel.

Het gelijkheidsbeginsel in onze Grondwet gebiedt niet alleen gelijke gevallen gelijk te behandelen. Het gebiedt ook ongelijke gevallen ongelijk te behandelen. Het aantal "gewerkte" dagen hangt bij een zelfstandige louter af van de betaling van een minimale sociale bijdrage voor twee kwartalen in één jaar. Bij werknemers en ambtenaren hangt het af van effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

De manier waarop de malus geconstrueerd is, benadeelt werknemers en ambtenaren ten aanzien van zelfstandigen. Dat blijkt ook uit de impactanalyse van het Planbureau. Slechts 4% van de vrouwelijke zelfstandigen en minder dan 1 procent van de mannelijke zelfstandigen riskeert een malus, in vergelijking met 37% van de vrouwelijke en 14 procent van de mannelijke werknemers.

d. Schending van het vertrouwensbeginsel

De nieuwe Pensioenwet pleegt een inbreuk op de rechtmatige verwachtingen. De regels worden gewijzigd met terugwerkende kracht, voor reeds opgebouwde en verworven pensioenrechten. De Raad van State bekritiseert dat. Ze zegt dat "personen mogelijk meerdere jaren langer moeten werken vanwege een verandering van de regels, waaraan ze zich niet kunnen aanpassen aangezien die verandering ook voor het verleden geldt".[30]

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens veroordeelde Spanje in 2023 voor een vergelijkbare regeling. Het arrest *Del Pino Ortiz* gaat over nieuwe regels die onmiddellijk in werking treden.[31] Daardoor verloren een aantal vrouwen hun recht op overlevingspensioen. Volgens het Hof mochten zij op basis van de toen geldende wetgeving verwachten dat ze

recht hadden op dat pensioen. De nieuwe regels schonden dat vertrouwen. Spanje moest haar wetgeving aanpassen.

Werkenden in België mochten erop vertrouwen dat zij vervroegd met pensioen konden gaan als ze aan de loopbaanvoorwaarde van 104 dagen per jaar voldeden. Ze wisten dat hun pensioen dan zou overeenstemmen met wat ze tot dan toe hadden opgebouwd. Met de invoering van de malus wordt dat teniet gedaan.

Het wettelijk pensioen is geen gunst, vrijgevigheid of liberaliteit van de werkgever. Dat was zo in een ver verleden. Momenteel is het een subjectief recht ten aanzien van de overheid zelf. Het is ook een door eigen arbeid verworven recht. Het wordt berekend *a rato* van de erkende loopbaanjaren en het verdiende loon. De Wet Modernisering Werknemerspensioenen bepaalt dat het "recht op rustpensioen per kalenderjaar (wordt) verkregen naar rata van een breuk van de werkelijke, fictieve en forfaite brutolonen".[32]

De verwerving van het recht gebeurt dus niet op het einde, bij de pensioenleeftijd of de effectieve pensionering. De verwerving gebeurt eerder. Zij is gekoppeld aan de loopbaanjaren en de verdiende lonen. De malus neemt dus opgebouwde en verworven rechten af. Zij gaat daarmee in tegen een uitgangspunt van het regeerakkoord zelf, namelijk het "behoud van de verworven rechten".[33]

De intrekking van reeds opgebouwde en verworven pensioenrechten leidt bovendien tot een groot financieel verlies, of een verlies aan jaren van rust en vrijheid aan het einde van het leven. Indien mensen dit hadden kunnen voorzien, dan hadden zij in veel gevallen andere keuzes gemaakt.

Bijvoorbeeld, de keuze voor een halftijdse tewerkstelling in plaats van twee dagen per week, de keuze voor een betaalde in plaats van een onbetaalde verlofdag in onderling akkoord met de werkgever, de keuze voor een officieel zorgverlof zodra die periodes ingevoerd werden in onze sociale wetgeving, de keuze voor een andere taakverdeling binnen het gezin toen er nog géén sprake was van zorgverlof of zodra het zorgverlof van één van de partners uitgeput was.

Partners konden bijvoorbeeld afspreken dat iemand vier vijfde ging werken en de andere drie vijfde, in plaats van één partner twee vijfde, waardoor hij of zij het recht op vervroegd pensioen kwijt zou spelen. Noodzakelijke voorwaarde is natuurlijk dat de regels gekend zijn op dat moment en niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd.

Verzoekster Nadine toont aan dat het om enkele dagen kan gaan die onherstelbare gevolgen hebben. In 2007, 2008 en 2009 kwam Nadine respectievelijk vijf, zes en vijf gewerkte dagen tekort om haar loopbaanjaren te laten meetellen voor de malus. Op dat moment bestond er in het pensioenrecht nog geen drempel van 156 gewerkte dagen. 104 dagen volstonden om recht te hebben op vervroegd pensioen en het bijbehorende pensioenbedrag. Door in totaal slechts 16 dagen "te weinig" te hebben gewerkt, krijgt Nadine nu een pensioenvermindering van 24 procent indien ze na 43 loopbaanjaren vervroegd met pensioen gaat.

De wetgever houdt er geen rekening mee dat mensen hun verleden niet kunnen veranderen. Hij laat de malus ingaan op 1 januari 2027. Verzoeksters Nadine en Hilde raken daardoor hun recht op vervroegd pensioen kwijt. Of ze moeten kiezen voor een oude dag in diepe armoede, omwille van een malus die 24 procent van hun pensioen afpakt. Dit is een duidelijke schending van het vertrouwens- en rechtzekerheidsbeginsel.

e. Schending van de grondrechten op pensioen en op collectieve actie

Het nieuwe malussysteem zal leiden tot een substantiële verlaging van het pensioenbedrag voor heel wat personen of een verlies van een deel of het geheel van het recht op vervroegd pensioen. De bewering van de regering dat het voor de betrokken personen volstaat om een paar maanden extra te werken, is in strijd met de feiten. Wie een malus riskeert, zal gemiddeld 22 maanden langer moeten werken om ze te vermijden.[34]

Wie minder lang leeft, heeft sowieso al een korter pensioen. Daar nog eens twee jaar van afpakken, maakt een gigantisch verschil. We zijn niet gelijk voor de dood, maar ook niet in het leven. De gezonde levensverwachting in ons land is gelijk aan 63,7 jaar. Ook dat is een gemiddelde, waar dus velen onder zitten. Het vervroegd pensioen zorgt voor een gelijkwaardig recht op pensioen voor mensen die minder lang leven en minder lang in goede gezondheid verkeren.

De invoering van een pensioenmalus schendt dan ook het grondrecht op pensioen van verzoeksters Hilde, Nadine en tal van andere mede-indieners in gelijkaardige werk- en levensomstandigheden.

Artikel 23 van de Grondwet bevat een standstillverplichting voor de overheid. Die verplichting zegt dat het bestaande beschermingsniveau niet zomaar mag worden afgebroken. Voor werknemers werd de malus in 1991 afgeschaft, omwille van de onrechtvaardigheid die zij installeerde ten aanzien van mensen die minder lang leven en minder lang in goede gezondheid verkeren. De verschillen in levensverwachting en gezonde levensverwachting zijn niet wezenlijk verminderd. Zowel de leeftijd als de loopbaanvoorwaarde voor het recht op vervroegd pensioen zijn al enorm gestegen. In 1991 lag de vervroegde pensioenleeftijd voor vrouwen nog op 55 en voor mannen op 60 jaar, met een loopbaanvoorwaarde van 35 jaar. De leeftijd en de loopbaanvoorwaarde stijgen al 7 tot 12 jaar. Daar nog een malus bovenop doen, betekent een aanzienlijke sociale achteruitgang.

De regering beweert dat er voldoende overgangsmaatregelen zijn, maar ook dat klopt niet. De enige verzachting bestaat erin dat er voor bepaalde leeftijdsgroepen tijdelijk een malus van 2 procent geldt. De overgangsregeling voorkomt dus niet dat mensen meteen een malus oplopen. Verzoeksters Nadine en Hilde tonen aan dat ook al meteen na de inwerkingtreding van de nieuwe Pensioenwet een malus van 4 procent per jaar van toepassing is.

Schending van het grondrecht op collectieve actie

De malus schendt het grondrecht op collectieve actie. Hoger schreven we al dat bepaalde dagen niet gelijkgesteld worden voor de malus. Dit is ook het geval voor collectieve actiedagen, meer bepaald de staking. Dit zorgt ervoor dat iemand die halftijds werkt en één dag solidair is met een collectieve actiedag van zijn collega's, een heel loopbaanjaar verliest (wanneer zijn of haar reservedagen op zijn) en een pensioenmalus riskeert bij pensionering.

Werkenden zullen daardoor worden afgeschrikt om nog deel te nemen aan een collectieve actie. Zo'n verregaande sanctie bij de uitoefening van een essentieel grondrecht is uiteraard ten strengste verboden. De Internationale Arbeidsorganisatie zegt daarover: "Wat de socialezekerheidsrechten in het algemeen betreft, mogen stakingen werknemers niet onnodig benadelen door een opschorting van de rechten van werknemers, met inbegrip van rechtmatig verworven socialezekerheidsrechten."[35]

In een recent arrest van 5 november 2026 stelde het Europees Hof voor de Rechten van de Mens dat maatregelen die werknemers ontmoedigen om deel te nemen aan een staking, bijdragen tot een schending van het recht op collectieve actie.[36]

f. De invoering van een pensioenmalus valt niet te rechtvaardigen

Om de discriminaties en de schendingen van het vertrouwensbeginsel en van de Grondwet te kunnen rechtvaardigen, moet de regering drie zaken aantonen: dat de malus bijdraagt aan de wettige doelstellingen ervan, dat hij noodzakelijk is om die doelstellingen te kunnen bereiken en dat de gevolgen ervan niet onevenredig nadelig zijn voor de benadeelden. We doen de toets hieronder.

De malus is niet pertinent om de beoogde doelstellingen te kunnen bereiken

Volgens de regering dient de malus drie doelstellingen. Eén, hij moet de financiële houdbaarheid van het pensioenstelsel garanderen. Twee, hij moet de pensioenstelsels van werknemers, ambtenaren en zelfstandigen harmoniseren. En drie, hij moet de werkgelegenheidsgraad verhogen door de pensioenopbouw sterker te koppelen aan de loopbaan.

We beginnen met de derde doelstelling. Een malus leidt niet vanzelf tot duurzame tewerkstelling van oudere werknemers. Hij leidt niet tot meer werkbaar werk, noch tot gezondere mensen of extra jobs. Hij kan wel leiden tot meer langdurig zieken. Dat blijkt uit de afbouw van het brugpensioen (SWT).

Tussen 2011 en 2024 daalde het aantal bruggepensioneerden met 90

procent, van 121.016 naar 12.368 bruggepensioneerden. In dezelfde periode steeg het aantal langdurig zieken ouder dan 55 jaar met 121 procent, van 102.678 naar 227.260 oudere langdurig zieken. Voor elke bruggepensioneerde die verdween, kwam er minstens één oudere langdurig zieke bij.[37] De twee stelsels werkten als communicerende vaten. Waarom zou dat bij de malus anders zijn?

De regering lanceert een malus vanaf 2027, met terugwerkende kracht voor reeds gewerkte jaren, maar het probleem van werkbaar werk voor oudere werknemers, van voldoende en betaalbare kinderopvang voor jonge ouders, van kwalitatieve ouderenzorg wordt daarmee niet opgelost. Niet in de toekomst en zeker niet in het verleden.

De pensioenopbouw sterker koppelen aan de loopbaan? Er bestaat al een sterke band tussen werk en pensioen. Wie deeltijds werkt, krijgt sowieso al een lager pensioen. Deeltijds werk = deeltijds loon, waarop het pensioen berekend wordt. België kent ook al een pro-ratasysteem dat onvolledige loopbanen sanctioneert. Ons pensioen wordt berekend op een loopbaan van 45 jaar. Wie na 42 loopbaanjaren op pensioen gaat, krijgt een pensioen van 42/45ste. Dat is al bijna 7 procent minder dan iemand met een volledige loopbaan. Het vervroegd pensioen na 42 of 43 gewerkte jaren leidt dus al tot een lager pensioenbedrag. De malus komt daar bovenop.

Als de regering absoluut nog een extra band wil creëren tussen het aantal gewerkte dagen en het recht op vervroegd pensioen, dan moet ze een criterium hanteren dat niet afhangt van de toevallige spreiding van de werkdagen over de verschillende jaren in het verleden, noch van de leeftijd van 66 of 67 jaar.

De huidige malus is arbitrair en leidt tot onverdedigbare situaties, waarbij iemand die méér gewerkt heeft een malus kan krijgen in vergelijking met iemand die minder gewerkt heeft, louter en alleen omwille van de spreiding van de arbeidstijd in het verleden, toen de huidige regels bovendien nog niet gekend waren. Dat is onverdedigbaar.

De malus brengt de bestaande stelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen ook niet dichter bij elkaar. Er is een fundamenteel verschil tussen die stelsels. Ze zijn niet vergelijkbaar als het gaat om de telling van effectief gewerkte dagen. De malus verandert daar niets aan. Hij voegt alleen een nieuwe sanctie toe.

De malus zal, tot slot, de vooropgestelde besparing niet kunnen waarmaken. Het globale bonus-malus systeem moet 469 miljoen opbrengen in het jaar 2029 en 0,3 procent van het bbp op lange termijn. Die inschatting is veel te rooskleurig, aangezien een belangrijk deel van de oudere werknemers die een malus zouden krijgen *de facto* in de ziekteverzekering zullen terecht komen, zoals het gebeurde bij de bruggepensioneerden.

De malus is niet noodzakelijk

De stelling dat de malus noodzakelijk zou zijn om de pensioenuitgaven beheersbaar te houden, overtuigt niet. Zelfs als de beoogde besparing van

469 miljoen euro in 2029 volledig zou worden gerealiseerd, quod non, dan nog zijn er tal van andere opties mogelijk die veel minder menselijke schade veroorzaken en geen grondrechten schenden.

De Arizona-regering voert nieuwe kortingen in op de sociale bijdragen voor 1 miljard euro in 2029.[38] Het gaat over de verlaging van werkgeversbijdragen op middelhoge en lage lonen en over een plafond voor werkgeversbijdragen op hoge lonen van meer dan 270.000 euro per jaar. Er is met andere woorden een transfer van inkomen van gepensioneerden met een minimumpensioen – vier op vijf mensen die een malus riskeren, zijn mensen met een minimumpensioen of een minimumrecht per loopbaanjaar – naar bedrijven die mensen tewerkstellen met een loon van meer dan 270.000 euro per jaar. Dat is toch onverdedigbaar.

Deze nieuwe kortingen van sociale zekerheidsbijdragen komen bovenop de taxshift van de regering-Michel die de werkgeversbijdragen al verlaagde met vijfentwintig procent. De sociale zekerheid loopt daardoor jaarlijks negen miljard euro mis. In 2030 stijgt dat tot tien miljard euro. De fiscale en parafiscale vrijstellingen voor flexijobs, maaltijdcheques, ecocheques, aanvullende pensioenen en tal van andere loonvoordelen zijn dan nog eens niet meegerekend.

Volgens het Planbureau bedragen alle vrijstellingen, verminderingen en kortingen tezamen nu al 16 miljard euro per jaar.[39] Een recent Oeso-rapport bevestigt dat. “België geeft niet gewoon meer uit dan de meeste andere landen, we geven véél meer uit. We zijn wereldkampioen bedrijven subsidieren”, schrijft hoogleraar economie Ive Marx in De Standaard.[40]

Veel van die vrijstellingen, verminderingen en kortingen zijn alles behalve efficiënt. “In het Oeso-rapport lees je tussen de lijnen ongeloof en verbijstering bij het gebrek aan concrete doelstellingen, onderbouwing, coördinatie en evaluatie van dat ruimhartige subsidiebeleid”, aldus Ive Marx. “De onderzoekers in Parijs lijken nauwelijks te kunnen geloven dat we niet grondiger evalueren wat dat oplevert. Het Planbureau en het Rekenhof doen dat trouwens occasioneel wel, maar onze politici trekken zich daar vervolgens weinig van aan.”[41]

De regering-De Wever voert een pensioenmalus in om te besparen, maar breidt tegelijkertijd de vrijstellingen, verminderingen en kortingen op de sociale bijdragen verder uit. Het geld dat vroeger naar de financiering van de sociale zekerheid ging, maar hier door al deze vrijstellingen, verminderingen en kortingen niet meer terecht komt, is natuurlijk niet verdwenen. Het gaat nu naar hogere winsten, dividenden, tantièmes en andere vergoedingen van kapitaal. Er is met andere woorden een verschuiving van (indirect) inkomen uit arbeid naar inkomen uit kapitaal, zo berekende de Nationale Bank.[42]

Een euro blijft een euro. Waaraan hij wordt besteed, bepaalt niet of hij betaalbaar is. De stelling dat de malus noodzakelijk zou zijn om de pensioenen betaalbaar te houden, houdt geen stand. Het is een politieke keuze. Er zijn andere maatregelen die de betaalbaarheid kunnen verbeteren, zonder de Grondwet te schenden en zonder mensen in de miserie te storten.

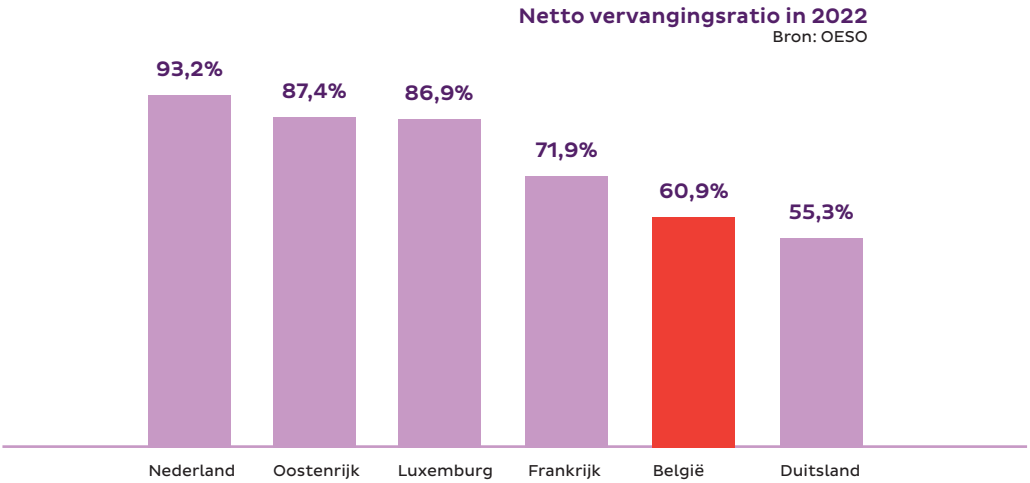
De malus is onevenredig nadelig voor de betrokkenen

De Raad van State merkt op dat er een diepe onrechtvaardigheid zit in de manier waarop de malus geconstrueerd is. Omdat de wet per kalenderjaar telt, gaat een jaar met enkele dagen te weinig volledig verloren. De correcties die de regering heeft aangebracht onder druk van de oppositie, de sociale beweging en de publieke opinie, lossaen het probleem niet op. Verzoekster Nadine moet drie jaar langer werken, omdat ze in totaal zestien dagen tekort komt. Dat is disproportioneel.

De malus is ook onevenredig nadelig omdat zij mensen dubbel benadeelt. Vier op vijf mensen die een malus gaan krijgen, zijn mensen met een minimumpensioen of een minimumrecht per loopbaanjaar. Zij hebben sowieso al een lager pensioen. Zij leven gemiddeld ook minder lang en genieten er dus minder lang van. Zij krijgen er nog een malus bovenop.

De regering beweert dat de Pensioenwet een adequaat pensioen garandeert.[43] Het tegendeel is waar. De Europese Commissie meet de adequaatheid van een pensioen af aan drie criteria. Eén, laat het toe de levensstandaard van het actieve leven te behouden? Twee, beperkt het pensioen het armoederisico? En drie, kunnen mensen nog een redelijk deel van hun leven met pensioen doorbrengen? De situatie voor veel gepensioneerde werknemers in België is al problematisch. De malus heeft een negatieve impact op de drie punten.

Afgezet tegen het loon vóór pensionering zijn de Belgische pensioenen al erg laag.[44] Op 1 januari 2025 bedroeg het gemiddeld pensioen voor werknemers 1.565 euro netto.[45] Op Duitsland na heeft België de laagste pensioenen voor werknemers in West-Europa. Bij een op drie vrouwelijke werknemers die vandaag met pensioen gaan in ons land, ligt het pensioen al onder de armoedegrens.[46]



De malus treft vooral de laagste pensioenen.[47] Dat is logisch. Het gaat vooral om mensen die deeltijds werkten of veel gelijkgestelde periodes hebben. Hun pensioen ligt nu al lager. Uit het antwoord van de Pensioenminister op een parlementaire vraag leren we dat vier op vijf mensen die getroffen

worden door de malus, mensen met een minimumpensioen of een minimumrecht per loopbaanjaar zijn. Een alleenstaande met een minimumpensioentje van 1.700 euro bruto kan zo terugvallen op een armoedepensioen van minder dan 1.400 euro bruto.[48] Het Planbureau besluit dan ook dat de malus het armoederisico zal doen toenemen. De impact is het grootst bij vrouwen. De vervangingsratio zal bij vrouwelijke werknemers in 2070 maar liefst 7,3 procent lager liggen dan zonder de hervorming van de regering-De Wever. De malus is verantwoordelijk voor bijna de helft van die daling.[49]

Ook het recht om nog een redelijk deel van het leven door te brengen met pensioen in goede gezondheid, komt onder druk te staan. De gemiddelde levensverwachting in goede gezondheid bedraagt 63,7 jaar. Als je mensen uit de lagere sociale klassen – die doorgaans vroeger beginnen werken in een zwaarder beroep – pas op 66 of 67 jaar met pensioen laat gaan, pak je hun recht op rust en vrijheid in goede gezondheid aan het einde van het leven *de facto* af.

Kortom, de malus uit de nieuwe Pensioenwet is onevenredig nadelig voor de slachtoffers ervan. De malus is niet noodzakelijk en ook niet pertinent om de beoogde doelstellingen te bereiken. Hij moet worden vernietigd.

2. Afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen

Naast de invoering van een malus bij vervroegd pensioen beperkt de nieuwe Pensioenwet ook de toegang tot het vervroegd pensioen als dusdanig. Zij doet dat door de werkvoorwaarde voor de erkenning van een loopbaanjaar te wijzigen, opnieuw met terugwerkende kracht.

Zoals gezegd telt de Federale Pensioendienst in kalenderjaren. Een volledig jaar telt 312 dagen, dit zijn de zaterdagen inclusief. Die zaterdagen worden voltijds meegerekend als je voltijds werkt en deeltijds als je deeltijds werkt. Tot aan de Pensioenwet telde een jaar mee na 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen tussen 1 januari en 31 december. Wie twee dagen per week werkt, was daardoor niet meteen een heel jaar kwijt. Idem voor wie zijn loopbaan tijdelijk onderbreekt en stopt met werken op 15 juni of herbegint op 15 juli. Door de nieuwe Pensioenwet tellen alle jaren met minder dan 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen nu plots niet meer mee, met uitzondering van het eerste loopbaanjaar waar 104 dagen blijven volstaan.

De wijziging gebeurt bovendien met terugwerkende kracht. Mensen die halftijds gewerkt hebben en die in onderling overleg met hun werkgever meerdere dagen onbetaald verlof namen voor de opvang van jonge kinderen of de zorg van een familielid na de uitputting van hun zorgverlof, zien nu plots hun recht op vervroegd pensioen ingeperkt worden of zelfs volledig verdwijnen. Dit hoewel ze uitdrukkelijk de garantie kregen dat deze verminderde tewerkstelling daar geen impact op zou hebben.

Door deze nieuwe regel zal een kwart van de mensen die recht op vervroegd pensioen hadden, dat recht moeten uitstellen of volledig kwijt spelen.[50] Deze wijziging leidt dan ook tot een sterke inperking of volledige afschaffing van het recht op vervroegd pensioen. Dat is een schending van de Grondwet op vier manieren.

a. Discriminatie van deeltijds werkenden

Het criterium van 156 dagen per loopbaanjaar benadeelt deeltijds werkenden. Wie halftijds werkt en één dag onbetaald verlof neemt, riskeert een heel jaar kwijt te zijn (zodra je reservedagen op zijn). Wie enkele jaren twee dagen per week werkt, verliest het recht op vervroegd pensioen volledig, want komt wellicht nooit meer aan 42 gewerkte jaren. Ook indien die persoon al een lange, voltijdse loopbaan achter de rug heeft, omdat elk jaar zonder 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen volledig verloren gaat.

De maatregel is arbitrair. Een concreet voorbeeld, uit het werkelijke leven gegrepen, kan dat duidelijk maken.

Een bouwvakker, we noemen hem Willy, heeft 38 jaar voltijds gewerkt en vervolgens nog 4 jaar twee dagen per week. Tot voor de pensioenhervorming mag hij op vervroegd pensioen gaan op 63 jaar, na 42 gewerkte jaren. Zijn buurman Stefan heeft heel zijn leven drie dagen per week gewerkt. Stefan behoudt zijn recht op vervroegd pensioen, Willy niet. Willy is zijn recht volledig kwijt. Hij heeft nochtans bijna zestig procent méér gewerkt dan Stefan.[51] *Dat valt niet te rechtvaardigen.*

De maatregel houdt ook een feitelijke discriminatie van vrouwen in. Op basis van cijfergegevens die de regering zelf aanbrengt, concludeert de Raad van State dat slechts 62,5 procent van de vrouwen die kozen voor vervroegd pensioen, en die voldoen aan de huidige voorwaarden, ook voldoen aan de voorwaarde van 156 gewerkte dagen per loopbaanjaar *versus* 78,8 procent van de mannen. Verder zou 26,7 procent van de vrouwen ten gevolge van de voorgenomen maatregel het pensioen een jaar moeten uitstellen, tegenover 19,2 procent van de mannen. Voor de situaties waarin het pensioen langer moet worden uitgesteld, wordt dat verschil meer uitgesproken: drie keer zoveel vrouwen kijken aan tegen twee jaar uitstel. Voor drie en vier jaar uitstel, worden die verschillen nog veel groter. Vrouwen zullen dus véél vaker langer moeten doorwerken dan mannen om aan de voorwaarden te voldoen.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen komt tot dezelfde conclusie. Hij beschouwt de 156-dagenregel als bijzonder nadelig voor deeltijdwerkers “die nu al moeite hebben om aan de momenteel vereiste 104 dagen te komen”. Verzoekster Joke vormt hier het levende bewijs van.

> *Joke is 56 jaar en lijdt al sinds haar kindertijd aan reuma. In 1989 begon ze te werken in een supermarkt. In 1990 stapte ze over naar een boekbinderij, waar ze in september van dat jaar een vast contract kreeg. Ze bleef er tot 2017 werken. Het werk was fysiek erg zwaar: de boeken kwamen als losse vellen toe in pakken, en Joke moest ze in zware dozen dichtbinden.*
>
> *In 2001 kreeg ze een tekenbeet, waardoor ze de ziekte van Lyme opliep. Dit is een ongeneeslijke ziekte, die Joke door haar reuma extra hard parten speelt. Aanvankelijk werd ze ernstig ziek en moest ze bijna vier maanden thuisblijven. Daarna werkte ze zes maanden voltijds en vervolgens bleef ze opnieuw ongeveer vier maanden thuis. Daarna werkte ze weer voltijds. Toen tijdskrediet mogelijk werd, ging ze eerst 4/5e en later halftijds werken, om te vermijden dat ze volledig in een ziekte-uitkering zou terechtkomen. Ze wilde namelijk graag blijven werken.*
>
> *Joke heeft met de ziekte van Lyme leren leven en probeert nog altijd zo weinig mogelijk in ziekteverlof te gaan. Momenteel werkt ze deeltijds bij Action, vier dagen per week met minder uren per dag, omwille van haar ziekte. Ze staat elke dag om 4u30 op en begint om 5u45 aan haar vroege shift. Dat begint ze te voelen.*
>
> *Vroeger had je minstens 104 gewerkte dagen per jaar nodig om recht op vervroegd pensioen op te bouwen, en die haalde Joke ook. Dat lukte zelfs met de sporadische onbetaalde dagen thuis. Als er weinig werk was,*

vroeg haar werkgever in de boekbinderij immers wel eens of ze onbetaald thuis wilde blijven. Joke heeft daarin toegestemd, vanuit de redenering dat dit geen impact zou hebben op haar recht op pensioen. Haar periodes van halftijds werk in combinatie met onbetaald verlof breken Joke nu zuur op, omdat ze onvoldoende jaren van 156 gewerkte dagen haalt.

Joke kon vervroegd op pensioen gaan op 1 augustus 2032. Door de hervorming verschuift haar vroegst mogelijke pensioendatum met 65 maanden, naar 1 januari 2038. Dan zal ze een loopbaan van maar liefst 49 jaar achter de rug hebben. Ze vreest dat ze dan nog weinig levenskracht gaat overhouden om van haar oude dag te genieten.

a. Discriminatie van werknemers en ambtenaren

Voor zelfstandigen verandert er niets. Zij moesten al twee kwartalen bewijzen om een loopbaanjaar te laten meetellen. Twee kwartalen staan gelijk aan 156 dagen. Werknemers en ambtenaren moeten daarentegen 52 dagen per jaar méér bewijzen dan vroeger. Pas dan telt een jaar mee voor de vroegste pensioendatum.

Nochtans bevinden deze groepen zich in wezenlijk verschillende situaties wat de opbouw van hun pensioen betreft. Een zelfstandige moet alleen de sociale bijdragen voor twee kwartalen betalen. Een 'meewerkende echtgenoot' die feitelijk maar één of twee dagen per week werkt, maar voor wie de partner twee keer een minimumbijdrage van 391 euro per kwartaal betaalt, verliest geen loopbaanjaren. Een werknemer of ambtenaar moet effectief het vereiste aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen bewijzen.

De harmonisering van de stelsels kan de gelijke toepassing van de 156-dagenregel dus niet rechtvaardigen. Het gelijkheidsbeginsel verbiedt niet alleen dat gelijke situaties ongelijk behandeld worden. Het verbiedt ook dat wezenlijk verschillende situaties zonder redelijke verantwoording gelijk behandeld worden. Precies daarom golden tot nu toe aparte regels per pensioenstelsel om een loopbaanjaar te berekenen.

b. Schending van het vertrouwensbeginsel

Het verleden kan niemand veranderen. Onder de oude regels mochten werkenden erop vertrouwen dat zij vervroegd met pensioen konden gaan als ze aan de loopbaanvoorwaarden voldeden. Nu moeten zij de helft méér dagen per loopbaanjaar bewijzen. Voor elk jaar waarin dat niet lukt, moeten ze een jaar langer werken, tot maximaal de wettelijke pensioenleeftijd.

De Pensioenwet voorziet niet in overgangsmaatregelen. Wie geboren is vóór 1966, en wie geboren is in 1966 moet respectievelijk maximum één en twee jaar langer werken dan voor de hervorming. De grens van het

geboortejaar 1966 is volstrekt willekeurig. Nergens wordt aangetoond dat wie jonger is dan 59 jaar zich nog aan de nieuwe regels kan aanpassen. De Raad van State stelt terecht dat "voor hen evenzeer geldt dat zij 'minder mogelijkheden hebben om [zich] aan te passen aan de nieuwe regelgeving' – of in werkelijkheid zelfs geen enkele".[52]

Alleen wie nu begint te werken of nog moet beginnen werken, kan werkelijk "kiezen" met kennis van zaken hoe hij zijn loopbaan inricht. Ook die "keuze" blijft natuurlijk beperkt in een samenleving met groeiende zorgnoden die terug meer bij de gezinnen terecht komen en in sectoren waar deeltijds werk de regel is en vaak wordt opgedrongen. Het verhaal van verzoekster Sonja illustreert dit.

> *Sonja is 60 jaar. Ze heeft een loopbaan van 46 jaar achter de rug. Ze begon al op haar veertiende te werken en combineerde doorheen haar carrière verschillende jobs. Ze werkte jarenlang in de horeca, was zelfstandige, vrijwillig brandweervrouw en ambulancier, onthaalmoeder en deed veel fysiek werk, onder meer in een betonbedrijf. Ook toen haar gezondheid achteruitging en nadat ze een reeks operaties onderging, bleef ze werken.*
>
> *Vandaag wil Sonja kunnen genieten van haar pensioen. Ze wil met haar caravan op pad, tijd doorbrengen met haar kleinkind en verlost zijn van de voortdurende stress. Toch zal ze nog twee jaar langer moeten werken, omdat ze voor 1988 en 1989 volgens mypension.be telkens vijf dagen tekortkomt. Het gaat om een bijzonder klein verschil, zeker tegenover haar loopbaan van 46 jaar en de inspanningen die ze haar hele leven heeft geleverd.*
>
> *Aan dat tekort kan Sonja zelf niets meer veranderen. Die jaren liggen intussen bijna veertig jaar achter haar. Dat ze door amper twee keer vijf ontbrekende dagen, dat zijn tien dagen in totaal, nu haar pensioen met twee jaar moet uitstellen, voelt bijzonder onrechtvaardig aan.*

c. Schending van het grondrecht op pensioen

De afbouw tot afschaffing van het vervroegd pensioen maakt een schending uit van het grondrecht op pensioen. Het bestaande recht wordt fundamenteel gewijzigd met terugwerkende kracht.

Vervroegd pensioen wordt logischerwijs vaker opgenomen door wie jong begon te werken. Precies die groep is oververtegenwoordigd in fysiek zware beroepen en heeft gemiddeld een lagere levensverwachting. Het vervroegd pensioen betekent voor hen een gelijkwaardig recht op pensioen. Het verhaal van verzoeker Mark maakt dit concreet.

Mark heeft een gevarieerde loopbaan achter de rug, maar zijn gezondheid heeft de voorbije jaren een zware impact gehad op zijn werkleven. Hij

onderging een hartoperatie, waarbij hij vier bypasses kreeg. Hij was daardoor zes maanden arbeidsongeschikt. Hoewel het sindsdien beter gaat en de pijn bij inspanningen verminderd is, blijft zijn fysieke conditie beperkt en kampt hij nog steeds met hartritmestoornissen. Tijdens een recente inspannings-test reageerde zijn hart opnieuw abnormaal. Zijn gezondheidssituatie blijft dus onzeker en vraagt de nodige aandacht en rust. Mark keek stilaan uit naar zijn pensioen, dat hij volgens de vroegere regels midden 2028 zou kunnen opnemen. Hij wilde die tijd gebruiken om opnieuw meer met muziek bezig te zijn, zijn grote passie. Door de nieuwe regels moet hij een jaar langer werken. Als hij twee jaar later geboren was, moest hij drie jaar langer werken, omdat de overgangsmaatregel dan al niet meer van toepassing zou zijn.

De plotse wetswijziging die ervoor zorgt dat Mark langer moet werken, zorgt voor veel stress en onzekerheid. Mark vreest immers dat zijn gezondheid verder achteruit zal gaan en hij geen recht op rust en vrijheid aan het einde van zijn leven zal overhouden.

e. De afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen valt niet te rechtvaardigen

De regering slaagt er niet in om de afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen te rechtvaardigen. Ze stelt dat de maatregel het beschermingsniveau zou verhogen. Dat is natuurlijk onzin. Ja, wie langer werkt bouwt extra pensioen op. Dat zou er nog aan ontbreken. Maar die extra's compenseren nooit het globale pensioenverlies.

Een concreet voorbeeld kan dat duidelijk maken: een werknemer die 3.000 euro per maand verdient, bouwt ongeveer 40 euro extra pensioen op per jaar dat hij of zij langer werkt (brutobedragen). Twee jaar langer werken, betekent dus 80 euro pensioen per maand erbij (bruto). Dat is 50 à 60 euro netto, afhankelijk van de omvang van je pensioen en de aanslagvoet die erop van toepassing is.

Om de twee jaren aan pensioen die je verliest door de nieuwe Pensioenwet te kunnen compenseren met de 50 à 60 euro pensioen per maand erbij, moet je maar liefst vijftig jaar blijven leven.[53] Dat is natuurlijk niet haalbaar. Om die reden verwacht de regering dat deze maatregel een besparing zal opleveren.

Het extra pensioen dat je opbouwt, compenseert dus nooit de pensioen-jaren die je verliest. Zeker niet voor mensen die minder lang leven en minder lang in goede gezondheid verkeren. Voor hen is de afbouw van het recht op vervroegd pensioen veeleer een afschaffing van het recht op rust en vrijheid in goede gezondheid aan het einde van hun leven.

De maatregel is niet pertinent om de beoogde doelstellingen te bereiken

De regering geeft drie doelstellingen voor de inperking van het recht op vervroegd pensioen, met name de financiële houdbaarheid van het pensioenstelsel, de harmonisatie van de pensioenstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen en de verhoging van de werkgelegenheidsgraad door de band tussen de loopbaan en de opbouw van pensioenrechten te versterken.

De afbouw van het recht op vervroegd pensioen moet op termijn 0,1 procent van het bbp opbrengen. Deze berekening vertrekt van de idee dat de afbouw van het recht automatisch leidt tot een hogere participatie op de arbeidsmarkt. Dat is wensdenken, zo zeiden we hierboven al. Je verandert de sociale werkelijkheid niet met de afschaffing van een sociaal recht. Het voorbeeld van de bruggepensioneerden spreekt boekdelen. Voor elke bruggepensioneerde die verdween, kwam er minstens één oudere langdurig zieke bij.[54]

Veel oudere werknemers die door deze maatregel het recht op pensioen verliezen, zullen in de werkloosheid, de bijstand of de ziekteverzekering terecht komen (of blijven), in plaats van langer te werken. Als de regering pertinente maatregelen wil nemen, dan kan ze beginnen met de discriminaties op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Onderzoekers van de groep UGent@Work hebben de discriminaties op de Belgische arbeidsmarkt vergeleken met die van andere Europese landen. Zo kwam naar boven dat België de slechtste leerling van de klas is wanneer het over discriminatie op basis van *migratieachtergrond* gaat. Niet-EU-migranten raken nergens zo moeilijk aan een job als in ons land, ook die van de tweede generatie.[55]

Twee, op Ierland na kent België ook het grootste verschil in werkgelegenheidsgraad tussen mensen mét en mensen zonder een *fysieke of mentale beperking*. Ons land laat een verschil van 38 procent optekenen, veel meer dan het Europese gemiddelde van 23 procent. Volgens het rapport zijn mensen met een beperking het slachtoffer van discriminatie.

Drie, er is ook veel uitsluiting op basis van *leeftijd*. Voor tien positieve reacties voor een jongere kandidaat op de Antwerpse arbeidsmarkt ontvangt een oudere kandidaat er slechts zes. In 36 procent van de gevallen is er sprake van leeftijdsdiscriminatie.[56] Bijna twee op de drie werkzoekende 50-plussers in België zoeken langer dan een jaar naar werk. [57]

De maatregel is niet noodzakelijk

De afbouw tot afschaffing van het recht op vervroegd pensioen zou een besparing van 309 miljoen euro moeten opleveren in 2029 en op lange termijn een besparing van 0,1 procent van het bbp, dat is 600 miljoen in euro's van vandaag.[58]

Laten we er even van uitgaan dat de berekening zou kloppen, quod non. Is deze maatregel met haar terugwerkende kracht dan noodzakelijk? Of zijn er andere maatregelen die de Grondwet niet schenden en een gelijkaardige besparing kunnen opleveren?

Een veel rechtvaardiger en doeltreffender alternatief om te besparen, is het aanpakken van de dure en weinig efficiënte RSZ-korting voor werkgevers bij hun eerste aanwerving, de zogenaamde plus-plannen. Die maatregel kost de overheid jaarlijks 657 miljoen euro, terwijl het Planbureau, het Rekenhof en academisch onderzoek de effectiviteit ervan in vraag stellen. De onbeperkte korting blijkt weinig extra werkgelegenheid of overlevingskansen voor jonge ondernemingen op te leveren in verhouding tot de kostprijs.[59]

Door deze maatregel af te schaffen of minstens in de tijd te beperken, kan volgens de onderzoekers op korte termijn 606 miljoen euro worden bespaard. Dat is een veel beter alternatief dan mensen die een leven lang gewerkt hebben, hun recht op vervroegd pensioen af te pakken.

De maatregel is onevenredig nadelig voor de betrokkenen

Doorwerken tot de wettelijke pensioenleeftijd is voor veel mensen bijzonder zwaar. Verzoekster Joke, die door deze nieuwe Pensioenwet pas na een loopbaan van 48,5 jaar op pensioen zal kunnen gaan, vreest dat ze dan nog weinig energie en levensjaren zal overhouden om een beetje van de welverdiende rust en vrijheid te genieten.

Hetzelfde geldt voor verzoeker Mark en voor vele anderen die door deze wetswijziging worden getroffen. Blijven werken tot 67 jaar voor mensen die vele jaren in een zwaar beroep hebben gestaan, is vaak gelijk aan nog minder lang leven. De stelling van de regering dat er ruime overgangsperiodes zouden zijn, wordt overtuigend weerlegd door de Raad van State.

> *"Iemand die bijvoorbeeld gedurende 10 jaar volgens een regeling van één derde werktijd gewerkt heeft (of het equivalent van 104 werkdagen per jaar) en de leeftijd van 30 jaar bereikt heeft in 2025, zal nooit de loopbaanvoorwaarde van 42 jaar kunnen vervullen om vervroegd met pensioen te kunnen gaan; hij zal immers in het beste geval slechts 37 loopbaanjaren van minstens 156 werkdagen in rekening kunnen brengen voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, en dit in de veronderstelling dat hij zich onmiddellijk aan de nieuwe regelgeving aanpast."*[60]

Heel wat mensen verliezen gewoon het recht op vervroegd pensioen. Zij zullen moeten werken tot 67 jaar. Voor deze mensen valt de impact van deze hervorming bijzonder zwaar.

3. Afbraak van het ambtenarenpensioen

De derde grote maatregel van de nieuwe Pensioenwet die verzoekers aanvechten, betreft het ambtenarenpensioen. Vandaag wordt het ambtenarenpensioen berekend op basis van de referentiewedde: het gemiddelde loon van de laatste tien jaar van de loopbaan. Vanaf 2027 wordt die berekeningsperiode stelselmatig uitgebreid, tot uiteindelijk de volledige loopbaan als statutair ambtenaar van 45 jaar in rekening wordt gebracht.

De regering past die nieuwe berekeningswijze bovendien ook toe op dienstjaren die al gepresteerd zijn. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen prestaties uit het verleden en toekomstige prestaties: ook jaren waarin ambtenaren hebben gewerkt in de gerechtvaardigde verwachting dat daarvoor de bestaande pensioenregels zouden gelden, worden achteraf aan de nieuwe, minder gunstige berekeningswijze onderworpen.

Een “breuk” maken was nochtans perfect mogelijk geweest. De wetgever kon daarvoor inspiratie vinden bij het pensioenreglement van parlementsleden en ministers. Toen dat pensioenstelsel werd hervormd, bleven de rechten die al waren opgebouwd gewoon behouden. Wie vóór 1 juni 2014 een mandaat had, kan de opgebouwde rechten nog altijd opnemen op 60 jaar na amper acht gewerkte of gelijkgestelde jaren. Het pensioenbedrag blijft gebaseerd op de meest recente parlementaire vergoeding, de referentiewedde verandert niet. Wie een mandaat had tussen 2014 en 2019, behoudt eveneens de rechten die tot 2019 zijn opgebouwd, na amper één gewerkt of gelijkgesteld jaar. Die rechten kunnen worden opgenomen op 62 jaar.61

Pas voor de periode ná de hervorming gelden nieuwe, strengere regels. Er wordt dus niet met terugwerkende kracht ingegrepen in wat al is opgebouwd. De uitleg is héél eenvoudig: “Het gaat hier over reeds opgebouwde en verworven pensioenrechten. Je kan die niet zomaar afpakken.” Dat klopt. Maar waarom geldt dat dan niet voor de ambtenaren? Waarom mogen ambtenaren de reeds opgebouwde en verworven rechten niet opnemen vanaf 60 of 62 jaar aan de voorwaarden die van toepassing waren tijdens de opbouw ervan? De wetgever hanteert hier twee maten, twee gewichten.

a. Schending van het vertrouwensbeginsel en van het recht op eigendom

Het vertrouwensbeginsel vereist dat burgers de gevolgen van hun handelingen kunnen voorzien op het moment dat ze handelen. De overheid moet hun rechtmatige verwachtingen respecteren.

Het wettelijk pensioen voor ambtenaren is geen gunst, vrijgevigheid of liberaliteit meer van de overheid. Dat was in een héél ver verleden zo. Vandaag

is het een subjectief recht. Het is een tegenprestatie van arbeid die wordt berekend *a rato* van de aanneembare dienstjaren en de verdiende bezoldigingen. Dat staat met zoveel woorden in de wet en wordt bevestigd door het Hof van Cassatie.[62]

De toekenning van het recht gebeurt niet bij de pensioenleeftijd of de effectieve pensionering. De toekenning gebeurt al veel eerder, tijdens de gepresteerde of gelijkgestelde diensttijd. Ook dat staat met zoveel woorden in de wet.[63] De leeftijd en de pensionering vormen slechts opschortende voorwaarden voor de opeisbaarheid van de opgebouwde pensioenrechten, niet voor de verwerving ervan.

Er kan dan ook geen discussie bestaan over het feit dat er een legitieme verwachting bestaat op de correcte uitbetaling van reeds opgebouwde en verworven pensioenrechten. Vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens kwalificeert de opgebouwde pensioenrechten zelfs als "eigendom" in de zin van artikel 1 Eerste Protocol EVRM. Een "onteigening" van die rechten is enkel mogelijk onder zeer strikte voorwaarden.

Het pensioen van een ambtenaar werd vóór de nieuwe Pensioenwet berekend op de gemiddelde wedde van de laatste tien dienstjaren. Veel ambtenaren begonnen met een lage wedde, die in de loop van de jaren groeide. Voor veel mensen woog dat zwaar door bij de keuze voor een loopbaan als ambtenaar. Met hetzelfde diploma of dezelfde kwalificaties konden ze in de privésector vaak meer verdienen, met extra voordelen zoals een bedrijfswagen, een dertiende maand, een winstdeelname in het bedrijf, een aanvullend pensioen. Het verhaal van verzoekster Petra illustreert dit.

> *Petra was eerst in Nederland aan de slag, onder meer in de zorgsector waar ze mensen met een verstandelijke beperking begeleidde. Van 2012 tot 2018 werkte ze in België bij de stad Leuven als contractueel medewerkster. Daarna ging ze weer naar Nederland. In 2020 vroeg de stad Leuven haar om terug te keren, dit keer als statutair ambtenaar. Petra nam de functie aan, onder meer om de laatste jaren van haar loopbaan nog wat pensioen te kunnen opbouwen.*
>
> *Maar, door de nieuwe berekening van Petra's pensioen kijkt men nu niet meer naar de laatste tien jaar. Nu zal er een gemiddelde worden genomen van de laatste 19 jaar. Dat is een groot verschil. Als contractueel werd er een tweede pijler voor haar opgebouwd, als statutair niet.*
>
> *Het gaat om een totaal andere berekening en dat verschil kan Petra nooit meer goedmaken of inhalen. Wat haar het meeste stoort, is dat de hervorming als overgangsmaatregel wordt gepresenteerd, terwijl ze voor haar meteen en volledig geldt.*
>
> *Petra voelt zich klemgezet en dat werkt demotiverend. Ze doet haar werk graag, maar als ze dit had geweten, had ze het statuut nooit aanvaard en was ze in Nederland gebleven.*

Door de nieuwe Pensioenwet worden reeds opgebouwde en verworven rechten plots anders berekend. De periode waarover de pensioenen berekend worden, zal geleidelijk worden uitgebreid naar de volledige loopbaan van 45 jaar. Het pensioenbedrag van de ambtenaren zal hierdoor drastisch dalen.

Petra's referentiewedde zal op jaarbasis maar liefst 4.767,54 euro lager liggen dan vóór de hervorming door de nieuwe Pensioenwet. Ondanks het feit dat ze in de 'overgangsregeling' zit, verliest ze zes procent van haar pensioen, enkel en alleen door deze maatregel. Daar komen nog andere maatregelen bij van de Arizona-regering, waaronder de afbouw van de perequatie en de beperking van het indexmechanisme. Ambtenaren verliezen door de hervorming een deel van de koopkracht waarop ze recht hadden en waarvoor ze hun hele loopbaan hebben bijgedragen.

b. Schending van het grondrecht op pensioen

Een vergelijking met het bestaande niveau van sociale bescherming kan niet anders dan tot de conclusie leiden dat er sprake is van een aanzienlijke achteruitgang. Op termijn wordt de berekeningsbasis van de referentieperiode met de factor 4,5 verlengd.

Volgens de regering is "het verlies van het pensioenbedrag in werkelijkheid voor de grote meerderheid van ambtenaren zeer beperkt". Daarmee neemt de regering opnieuw haar wensen voor werkelijkheid.

Het Planbureau spreekt van een duidelijk negatief en toenemend effect. De impact van de nieuwe Pensioenwet is het grootst is in het ambtenarenstelsel, waar de vervangingsratio in 2070 maar liefst 15,2 procent lager zal liggen ten opzichte van een scenario zonder de hervorming. Meer dan de helft daarvan is louter en alleen te wijten aan de hervorming van de referentiewedde.[64]

c. De afbraak van het ambtenarenpensioen valt niet te rechtvaardigen

De regering verwijst naar drie doelstellingen ter rechtvaardiging van de verlenging van de referentiewedde, zijnde een budgettaire doelstelling, een versterking van het verzekeringsprincipe en een harmonisatiedoelstelling.

De maatregel is niet pertinent om de beoogde doelstellingen te bereiken

Over het verzekeringsprincipe: deze hervorming leidt helemaal niet tot een sterkere band tussen arbeidsprestaties en pensioen. Die band is er al lang.

Een gewerkte periode zal voortaan gewoon minder pensioen opleveren. Dat is iets helemaal anders.

De regering zegt de drie pensioenstelsels te willen harmoniseren. De drie pensioenstelsels waren tot nu toe omwille van historische redenen erg verschillend. "Harmonisatie" zonder meer volstaat niet als rechtvaardiging. Verzoekers verwijzen in dit verband opnieuw naar het advies van de Raad van State:

> *"Categorieën van personen die tot nu toe werden beschouwd als zich bevindend in wezenlijk verschillende situaties (worden) (...) in de berekening van hun pensioenen (...) voortaan identiek behandeld."*
>
> *"Men (moet) de afschaffing van specifieke maatregelen die tot nu toe gerechtvaardigd waren omdat de verschillende pensioenregelingen verschillend waren opgevat en gefinancierd, redelijk kunnen verantwoorden ten aanzien van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel."*
>
> *"De harmonisatiedoelstelling op zichzelf volstaat niet als rechtvaardiging van de identieke behandeling die vandaag beoogd wordt."*
>
> *De "harmonisering" van de pensioenhervorming zal er voor ambtenaren op neerkomen dat ze met het slechtste van twee werelden worden geconfronteerd: ze verliezen cruciale voordelen van hun statuut en hebben geen alternatieven inzake pensioenopbouw kunnen organiseren.*

De maatregel is niet noodzakelijk

Het gaat hier over een botte besparing zonder meer. De regering kan de pensioenen hervormen, maar niet zonder rekening te houden met de basisprincipes van de rechtsstaat. Ambtenaren die al 15 jaar gewerkt hebben, hebben minstens een derde van hun pensioenrechten opgebouwd en verworven. Een deel van die verworven rechten zomaar afpakken is een schending van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en van het eigendomsrecht.

Dit is ook helemaal geen noodzaak, zo toont de regering zelf aan. In 2029 moet deze maatregel 18,2 miljoen euro opleveren. Op lange termijn, dit is over 45 jaar, moet ze 0,2 procent van het bbp opleveren.

In de komende tien jaar, tegen 2035, wil de regering elf keer meer uitgeven aan nieuwe F35's en ander oorlogsmateriaal, met name 2,2 procent extra van het bbp. Dat is zelfs méér dan de totale stijging van de pensioenkosten in ons land tegen 2050. De totale kost van de pensioenen zal, zonder alle pensioenmaatregelen van de Arizona-regering, tegen het jaar 2050 met 2,1 procent van het bbp stijgen, zo berekende de Studiecommissie voor de Vergrijzing.[65] Die stijging zou "volkomen onbetaalbaar" zijn, maar in de komende tien jaar 2,2 procent *extra* uitgeven aan militarisering, dat is geen enkel probleem...

Het gaat hier over politieke keuzes, helemaal niet over een budgettaire noodzaak. Als de regering ervoor kiest om 1/11de minder uit te geven aan oorlogswapens van Trump & Co, dan hoeft ze deze onteigening van opgebouwde en verworven pensioenrechten van ambtenaren helemaal niet te organiseren.

De maatregel is onevenredig nadelig voor de betrokkenen

De gevolgen van de hervorming zijn disproportioneel groot voor de getroffen ambtenaren. Fediplus, het expertisecentrum voor pensioenen, simuleerde de impact van deze wijziging en noemde ze een “mokerslag” voor de ambtenaren. Voor een gemiddelde ambtenaar zou het brutopensioen met ongeveer 9 procent dalen als de berekening over twintig jaar in plaats van tien jaar wordt uitgevoerd. Wanneer de hervorming volledig is doorgevoerd en er dus over 45 jaar wordt berekend, zou het pensioenverlies rond de 30 procent liggen.

Hoewel de maatregel “geleidelijk” wordt ingevoerd, ontsnappen enkel de oudste ambtenaren – zij die geboren zijn in 1962 of eerder, dit wil zeggen dat zij bij de aanname van de Pensioenwet al de leeftijd van 64 of 65 jaar hebben bereikt – aan de gevolgen ervan. Alle anderen vallen onder de hervorming en zullen financieel getroffen worden.

Omwille van de bovenstaande schendingen vragen verzoekers de vernietiging van deze maatregel uit de Pensioenwet.

4. Een zware afbouw van het recht op pensioen, helemaal geen reddingsplan

De regering beweert dat de maatregelen bedoeld zijn om het pensioen veilig te stellen voor de jongere generaties. Het zullen echter de jongeren zijn de Pensioenwet het hardst zullen voelen: voor hen zullen de drie maatregelen – de pensioenmalus, de inperking van het vervroegd pensioen en de afbraak van het ambtenarenpensioen – integraal gelden, zonder enige overgangsmaatregel.

Een aantal mensen worden bovendien cumulatief getroffen door twee of drie maatregelen tegelijk. Veertig procent van de mensen die een malus zullen krijgen, worden ook getroffen door de inperking van het vervroegd pensioen. Zij moeten dus sowieso al langer werken. Zij krijgen daarbovenop nog een malus als ze op vervroegd pensioen willen gaan.[66]

De Raad van State benadrukt dat "*de maatregelen (...) in hun geheel genomen leiden tot een lager pensioenbedrag voor de betrokkenen, ongeacht onder welke pensioenregeling dezen vallen, en bijgevolg tot een verlies van koopkracht.*"

Ambtenaren zullen het meeste verliezen. Vrouwen zullen vaker een malus krijgen en hun recht op vervroegd pensioen uitgesteld zien of verliezen. Kortgeschoolden zullen vaker door de malus worden getroffen. Wie op het snijpunt van de beide criteria zit (gender en sociale afkomst) wordt het hardst geraakt. Dit zijn nochtans de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Op die manier zal de Pensioenwet de armoede en de ongelijkheid doen toenemen.[67]

Vrouwen en kortgeschoolden zullen nu plots niet méér werk vinden. Daarbij spelen verschillende factoren: het gebrek aan voldoende kinderopvang, de ongelijke verdeling van arbeid en zorg in de samenleving, de aanhoudende discriminaties op de arbeidsmarkt. De veronderstelling dat de Pensioenwet die realiteit zal veranderen, is totaal absurd.

Die problemen zijn reëel en worden niet grondig aangepakt. De discussie over werkbaar werk voor oudere werknemers wordt niet gevoerd, de werkgevers krijgen geen echte verantwoordelijkheid, concrete maatregelen blijven uit. De enige concrete maatregel die vandaag bestaat, namelijk de landingsbanen, wordt zelfs verder afgebouwd.

De afbraak van de sociale bijdragen, die ons véél meer kost dan dat ze opbrengt, wordt door de regering niet in vraag gesteld. De bestaande vrijstellingen, kortingen en verminderingen op sociale bijdragen, die volgens het Rekenhof alles behalve doeltreffend zijn, worden zelfs niet

geëvalueerd. Gevolg: de financiering van onze pensioenen zal verder onder druk komen te staan.

Niet alleen de verzoekers die dicht bij hun pensioen staan, zoals Joke (56), Sonja (60), Nadine (60), Petra (55), Mark (62) en Hilde (58), maar ook de verzoekers die nog verder van hun pensioen staan zoals Kim (49), Sofie (52) en tal van jongeren worden door deze Pensioenwet getroffen. Als we de logica van deze hervorming blijven volgen, zullen we steeds langer moeten werken voor minder pensioen. Meer en meer mensen zullen het recht op rust en vrijheid aan het einde van hun leven kwijt spelen.

Verzoekers vragen dan ook dat de wetgever andere keuzes maakt en de Grondwet respecteert. Zij vragen in het bijzonder de vernietiging van de drie speerpuntmaatregelen uit de nieuwe Pensioenwet, met name de invoering van de pensioenmalus, de afbouw tot afschaffing van het vervroegd pensioen en de herberekening van de referentiewedde voor ambtenaren.

1 Het percentage hangt af van het geboortejaar: 2 procent per jaar vervroeging voor de personen geboren in de kalenderjaren 1961 tot en met 1965, 4 procent per jaar vervroeging voor de personen geboren in de kalenderjaren 1966 tot en met 1974 en 5 procent per jaar vervroeging voor de personen geboren vanaf het kalenderjaar 1975.

2 Zie de schriftelijke vraag nr. 1415 van Kim De Witte aan minister Jan Jambon van 13 augustus 2026.

3 Fediplus, *Pensioenhervorming: de mokerslag die ambtenaren te wachten staat,* 11 maart 2025. https://www.fediplus.be/nl/nieuws/pensioenhervorming-de-mokerslag-die-ambtenaren-te-wachten-staat.

4 Een halftijds werkende bereikt 156 dagen per jaar en moet dus 45 jaar werken om recht te hebben op het vervroegd pensioen zonder malus (45 jaar x 156 dagen = 7.020 dagen, dit is één van de twee werkvoorwaarden om geen malus te krijgen). Voor de volledige tussenkomst van professor Janvier, zie het verslag bij het Wetsontwerp houdende de pensioenhervorming (I) en houdende de pensioenhervorming (II) namens de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen, *Parl.St.* Kamer 2025-26, nr. 1405/006, 75.

5 HvJ 8 mei 2019, nr. C-161/18, ECLI:EU:C:2019:382, §49. Het Hof besliste dat zo'n regeling in strijd is met Richtlijn 79/7/EEG over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid (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 op het gebied van de sociale zekerheid, PB L 6, 10.1.1979, blz. 24–25).

6 De berekening van het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen (9.808) en van de malus (24 procent) voor Nadine werd gemaakt door de Federale Pensioendienst. Het gaat hier dus niet over eigen berekeningen of inschattingen, wel over de "Bijlage Pensioenmalus" van de Federale Pensioendienst. Nadine heeft volgens de huidige regels 43 erkende loopbaanjaren. Ze zou dus op vervroegd pensioen mogen gaan vanaf 61 jaar. Maar omdat ze maar 32 loopbaanjaren heeft met 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen, krijgt ze dan een malus. Ze is geboren in 1966. Bijgevolg zal de malus meteen vier procent per jaar bedragen. Als ze op 61 jaar met pensioen gaat, krijgt ze een malus 24 procent. Om die malus te vermijden, moet ze minstens drie jaar langer werken met telkens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen per jaar. Indien het niet lukt om telkens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen te behalen, dan moet ze zes jaar langer actief blijven op de arbeidsmarkt.

7 De eerste persoon komt aan 32 jaar x 312 dagen + 10 jaar x 312 dagen x 2/5e = 11.232 dagen. De tweede persoon komt aan 42 jaar x 312 dagen = 7.862 dagen.

8 STATBEL, "Bijna drie op vier deeltijds werkenden is vrouw", 25 maart 2026, zie https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk.

9 Zie ook STATISTIEK VLAANDEREN, "Deeltijdarbeid", 5 mei 2026, https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/deeltijdarbeid.

10 Volgens gegevens van het Nationaal Intermutualistisch College waren er op 31 augustus 2021 precies 12.898 mantelzorgers officieel erkend. Daarvan waren 8.312 vrouwen – goed voor 64%. Bij verlof voor medische bijstand was in 2022 68% van de gebruikers vrouw. Bij palliatief verlof liep dat aandeel op tot 75%, bij mantelzorgverlof tot 73%. Ook bij ouderschapsverlof namen vrouwen twee derde van de opnames voor hun rekening.

11 E. MARTINEZ-GARCIA, T. HAUSMANN en G. WISEUR, "Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin", Brussel, ULB, 2020, https://raadvandegelijkekansen.be/sites/default/files/inline-files/Enqutetempspartielinvolontairerapportsept2020_0.pdf.

12 Zie ook PensionStat, "Gender & Pensioen", https://www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen.

13 FEDERAAL PLANBUREAU, "Verdelingseffecten van de pensioenhervorming van de

federale regering", april 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, 2 en RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN, "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", 8 mei 2026, 5.

14 HOGE RAAD VAN FINANCIËN, STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING, "Jaarlijks verslag", 2025, https://hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/publications/hrf_vergrijzing_2025_07.pdf, 61 en FEDERAAL PLANBUREAU, "Budgettaire en sociale evaluatie van de pensioenhervorming van de federale regering", https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13299_NL.pdf, 13-14:

"De analyse van 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. In de zelfstandigenregeling zijn bijna alle personen vrijgesteld van de toepassing van een malus omdat zij voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde. De bonus wordt vaker toegekend aan mannen, die vaker aan de vereiste toekenningsvoorwaarden voldoen. De maatregel heeft dus meer impact op mannen dan op- vrouwen. In de ambtenarenregeling is het effect van de bonus overheersend voor mannen, terwijl voor vrouwen het effect van de malus overheerst. Bijgevolg draagt deze maatregel bij aan het vergroten van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen in de drie pensioenregelingen."

15 FEDERAAL PLANBUREAU, "Verdelingseffecten van de pensioenhervorming van de federale regering", april 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, 2.

16 Ook de Raad van State wees hier terecht op: Adv.RvS nr. 78.663/VR van 13 februari 2026 over een voorontwerp van wet 'houdende de pensioenhervorming', 93, met vermelding " *"Het ouderschapsverlof werd bijvoorbeeld pas ingevoerd bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 'tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan'."*

17 Zie https://www.sfpd.fgov.be/media/Infofiches/overzichtstabel-werkvoorwaarden.pdf.

18 Zie https://www.rva.be/statistieken/maandelijkse-cijfers/deeltijdse-werknemers.

19 Zie https://www.rva.be/statistieken/maandelijkse-cijfers/deeltijdse-werknemers#deeltijdse-werknemers-met-behoud-van-rechten-en-igu.

20 Zie de schriftelijke vraag nr. 1415 van Kim De Witte aan minister Jan Jambon van 13 augustus 2026.

21 FEDERAAL PLANBUREAU, "Verdelingseffecten van de pensioenhervorming van de federale regering", april 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, 29.

22 HvJ 20 oktober 2011, nr. C123/10, §62-63.

23 HvJ 30 juni 2022, nr. C625/20, §20.

24 Renard F, Devleesschauwer B, Van Oyen H, Gadeyne S, Deboosere P. Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study. Arch Public Health. 2019 Feb 14;77:6. doi: 10.1186/s13690-019-0330-8. PMID: 30815257; PMCID: PMC6376710.

25 Sciensano. Ongelijkheden in Gezondheid: Ongelijkheden in levensverwachting

en levenskwaliteit, Health Status Report, 14 Feb 2022, Brussel, België, https://www.gezondbelgie.be/nl/gezondheidstoestand/ongelijkheden-in-gezondheid/ongelijkheden-in-levensverwachting-en-levenskwaliteit.

26 "Het volstaat inderdaad de nadruk te leggen op de heterogeniteit van de categorieën van werknemers in de leeftijdsgroepen tussen 55 en 64 jaar", aldus de regering in toelichting bij de wet die de malus afschafte. "Deze heterogeniteit uit zich op verschillende vlakken: het socio-professionele statuut, de scholingsgraad, het inkomensniveau, de lichamelijke bekwaamheid, de echtelijke of familiale staat." (Kamer van Volksvertegenwoordigers, parlementair stuk 1175/1 (1989-1990), 3 mei 1990, blz. 5, punt 6). Zie ook Kamer, stuk 1175/7 (1989-1990), verslag namens de bevoegde commissie, 27 juni 1990, blz. 14.

27 Herman Deleeck, Dood en verdeling. Over sociale ongelijkheid in ziekte, zorg en dood. Geschreven in 2002, gepubliceerd in Streven, jaargang 70, januari 2003, blz. 20–32. Zijn artikel bevat bovendien Belgische cijfers, gebaseerd op sterftegegevens uit 1991–1996 en de gezondheidsenquête van 1997: Verschil in totale levensverwachting 5,5 jaar. Belgische mannen zonder diploma tegenover mannen met hoger onderwijs van het lange type. Verschil in gezonde levensverwachting: 17,8 jaar tussen de laagste en hoogste opleidingscategorie bij Belgische mannen van 25 jaar. De cijfers drukken de gemiddeld nog te verwachten levensjaren uit vanaf 25 jaar, respectievelijk de levensjaren in als goed ervaren gezondheid. Bron: Deleeck, blz. 23–24.

28 Uittreksels uit het interview van Patrick Deboosere in De Morgen: https://www.demorgen.be/nieuws/demograaf-patrick-deboosere-vub-kijkt-anders-naar-de-pensioenen-het-klopt-niet-dat-we-allemaal-ouder-worden~b66e5179/.

29 R. BOEY, S. BOTTERMAN, R. DEBROEY, C. GAASENDAM, F. GERAERT, A. HUYGHE, W. OTTEN, Q. VANRESPAILLE en S. VANSTEENKISTE, "Trendrapport 2025: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt", Steunpunt Werk, 2026, https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/85322, 79.

30 Adv.RvS nr. 78.663/VR van 13 februari 2026 over een voorontwerp van wet 'houdende de pensioenhervorming', 99.

31 EHRM 20 juli 2023, nrs. 20942/19 (Del Pino Ortiz en anderen t. Spanje), §19.

32 Zie artikel 5 §1 van het KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen, BS 17 januari 1997. Voor een uitvoerige toelichting, zie K. De Witte, "De juridische kwalificatie van het recht op pensioen", Proefschrift ingediend met het oog op het verwerven van de academische graad van doctor in de rechten, KU Leuven, 2017, p. 216.

33 Federaal regeerakkoord 2025-2029, https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Regeerakkoord-Bart_De_Wever_nl.pdf, 10.

34 Zie de schriftelijke vraag nr. 1415 van Kim De Witte aan minister Jan Jambon van 13 augustus 2026.

35 International Labour Conference, 100th Session, 2011, General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, § 181.

36 EHRM 5 november 2026, ALONSO RADESCA AND OTHERS v. SWITZERLAND, §157. Geraadpleegd op https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-253228%22]%7D

37 SWT: Cijfers vóór 2015 contact met RVA, cijfers na 2015 geraadpleegd op de site van

de RVA https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/population/unemploymentEnterpriseSupplement.jsf?dswid=409&nocid=true&faces-redirect=true. - Langdurig zieken: RIZIV, geraadpleegd op https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistiekenuitkeringen

38 Bron: minister van Werk David Clarinval op 12 april 2025. Zie https://clarinval.belgium.be/nl/nieuws/de-programmawet-draagt-een-sterke-liberale-stempel.

39 Federaal Planbureau. (2026, 12 juni). *Economische vooruitzichten MLT (2026-2031), juni 2026 – Statistische bijlage.* https://www.plan.be/nl/data/economische-vooruitzichten-mlt-2026-2031-juni-2026

40 Ive Marx, Besparen is makkelijk, De Standaard 10 en 11 november 2026, p. 28.

41 Ibidem.

42 Nationale Bank van België, 8 maart 2025. *Level and development of the wage share in Belgium, zie* https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/alle-publicaties/level-and-development-wage-share-belgium.

43 In de memorie van toelichting lezen we: "Onze structurele pensioenhervorming berust op een adequaat wettelijk pensioen, dat ervoor zorgt dat iedereen een basisniveau van financiële zekerheid heeft na pensionering." (Wetsontwerp houdende de pensioenhervorming (I) en (II), *Parl.St.* Kamer 2025-26, nrs. 1405/001 en 1406/001, 6) en "passende levensstandaard garanderen, rekening houdend met de levensstandaard die ze bereikt hadden vóór het pensioen" (Wetsontwerp houdende de pensioenhervorming (I) en (II), *Parl.St.* Kamer 2025-26, nrs. 1405/001 en 1406/001, 25).

44 Zie https://www.oecd.org/en/data/indicators/net-pension-replacement-rates.html?oecdcontrol-00b22b2429-var3=2022&oecdcontrol-38c744bfa4-var1=FRA%7CBEL%7CDEU%7CNLD%7CLUX%7CAUT&oecdcontrol-381d079a02-var6=MEN.

45 Pensionstat (2026). Wat houdt een gepensioneerde netto over? https://www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/wettelijk-pensioen/gepensioneerden.

46 Zie https://www.fediplus.be/nl/nieuws/pensioenen-en-genderongelijkheid-vrouwen-zijn-de-grote-verliezers-van-de-arizona-hervorming.

47 Wie een malus riskeert, heeft gemiddeld een pensioen van ongeveer 1.680 euro netto. Bron: schriftelijke vraag 1415 van Kim De Witte van 13/08/2026 aan Minister Jan Jambon.

48 Momenteel bedraagt het minimumpensioen voor een alleenstaande 1.844,93 euro bruto per maand, op voorwaarde dat 45 loopbaanjaren kunnen worden voorgelegd. Wie slechts 42 jaar kan aantonen, ontvangt 42/45ste van dat bedrag, namelijk ongeveer 1.721,93 euro bruto per maand. Wie in 2030 op 63-jarige leeftijd met pensioen gaat na een loopbaan van 42 jaar en recht heeft op een minimumpensioen, zou door de toepassing van een malus nog slechts 1.377,55 euro overhouden (1.721,93 euro – 20 procent = 1.377,55 euro) – een bedrag dat ruim onder de armoedegrens ligt.

49 FEDERAAL PLANBUREAU, "Budgettaire en sociale evaluatie van de pensioenhervorming van de federale regering", https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13299_NL.pdf, 2.

50 Bron: schriftelijke vraag 1414 van Kim De Witte op 13 augustus 2026 aan Minister Jan Jambon

51 Willy heeft 312 x 38 jaar + 312 x 4 jaar x 2/5 = 12.355 dagen gewerkt. Stefan heeft 312 x 42 jaar x 3/5 = 7.862 dagen gewerkt.

52 Advies RvS nr. 78.663/VR van 13 februari 2026 over een voorontwerp van wet 'houdende de pensioenhervorming', 97.

53 Deze berekening vertrekt van het gemiddelde nettopensioen van 1.565 euro per maand.

54 SWT: Cijfers vóór 2015 contact met RVA, cijfers na 2015 geraadpleegd op de site van de RVA https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/population/unemploymentEnterpriseSupplement.jsf?dswid=409&nocid=true&faces-redirect=true. - Langdurig zieken: RIZIV, geraadpleegd op https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistiekenuitkeringen

55 Stijn Decock, 'Niet-EU-migranten raken nergens zo moeilijk aan job als in België', Nieuwsblad, 19 mei 2023.

56 Website Vlaamse Ouderenraad, 'Onderzoek toont opnieuw: leeftijd grootste vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt', 21 mei 2025.

57 Zie Wouter Zwysen, 'Werken we te weinig? Wat de ambitie van 80% werkzaamheidsgraad betekent', Minerva Paper, september 2023.

58 Bron: schriftelijke vraag van Kim De Witte aan Jan Jambon dd. 18 augustus 2026, SV1419.

59 Cockx, B., Deng, H., Desiere, S., Toniolo, T., & Van der Linden, B. (2025, 28 maart). De loonlastenverlaging voor de eerste werknemer. Gents Economisch Inzicht, nr. 19, Universiteit Gent. https://www.ugent.be/eb/economics/en/research/gei/gei19.

60 Adv.RvS nr. 78.663/VR van 13 februari 2026 over een voorontwerp van wet 'houdende de pensioenhervorming', 97.

61 PENSIOENEN VAN DE VOLKSVERTEGENWOORDIGERS VZW, reglement aangenomen door de Algemene Vergadering van 17 juli 2025. HOOFDSTUK X: OVERGANGS- EN DIVERSE BEPALINGEN, artikel 46, paragraaf 2. Zie ook Jef Maes, Politici verstrengen pensioenregels voor burgers maar sparen zelf, De morgen, 11 mei 2026.

62 Het Hof van Cassatie oordeelde dat het recht op rustpensioen krachtens de artikelen 1, 2 en 3 van de Pensioenwet Overheidspersoneel verschuldigd is wegens de dienstprestaties van de ambtenaar. Cass. 19 maart 2010, A.R. nr. C.08.0113.F, Larcier Cassation 2010, afl. 6, 133. Zie ook GwH 4 juli 1991, nr. 17/91, overwegingen B.2.1 en B.2.3. Zie ook GwH 15 juni 1995, arrest nr. 48/95, waarin de *"Ministerraad geenszins [betwist] dat het rustpensioen een uitgesteld loon is (...)".* En zie de uitvoerige rechtsleer terzake: Ph. NYS, *De pensioenen in de overheidssector*, Mechelen, Kluwer, 2004, 37-38; J.P. MASSON, "Introduction à l'étude des pensions du secteur public", *JTT* 1988, 225, punt 2 en de daarin aangehaalde verwijzingen en punt 5; A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME en J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch Administratief Recht*, Mechelen, Kluwer, 2006, 266; R. JANVIER, Sociale bescherming van het overheidspersoneel, Brugge, die Keure, 1990, 5 en J. VAN LANGENDONCK en J. PUT, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen-Groningen-Oxford, Intersentia, 2002, 759.

63 Zie de artikelen 46 en 49 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, waar sprake is van "pensioenaanspraakverlenende dienstjaren". Zie ook artikel 2 lid 1 van de wet van 14 april 1965, die stelt dat de "diensten die rechten kunnen verlenen op het rustpensioen in de (...) vermelde regelingen, in aanmerking (worden) genomen voor *de toekenning van een (...) rustpensioen*". Artikel 5 van dezelfde wet heeft het over een personeelslid dat "gedurende een bepaalde periode gelijktijdig diensten heeft verstrekt in onderscheiden ambten *die aanleiding geven tot de toekenning van meerdere rustpensioenen*". Artikel 45 van de 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen bepaalt dat Titel III van deze wet ("Onmiddellijk of uitgesteld pensioen") van toepassing is op "de personen *wier diensten aanleiding kunnen geven tot de toekenning van een rustpensioen*". Daarnaar

verwijzend heeft artikel 38 van de wet van 21 mei 1991 het over de "personen (...) die *diensten gepresteerd hebben die in aanmerking komen voor de toekenning van het recht op een pensioen*". Voor een uitvoerige verwijzing naar wetgeving, rechtspraak en rechtsleer hierover, zie K. De Witte, "De juridische kwalificatie van het recht op pensioen", Proefschrift ingediend met het oog op het verwerven van de academische graad van doctor in de rechten, KU Leuven, 2017, p. 167 e.v.

64 Federaal Planbureau, "Rapport 13299: Budgettaire en sociale evaluatie van de pensioenhervorming van de federale regering", April 2026, p. 2.

65 De regering besliste om de uitgaven voor defensie te verhogen van 1,3 procent van het bbp in 2025 naar 3,5 procent tegen 2035. En in haar laatste rapport vóór de maatregelen van de regering De Wever schatte de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat de pensioenkosten met 2,1 procent zouden stijgen tussen 2023 en 2050 (zie Jaarlijks verslag van 2024, p. 30).

66 Dat zijn dus 5.090 personen.

67 Zie ook Lagere pensioenen, meer ongelijkheid, meer risico op armoede: Planbureau becijfert impact pensioenhervorming | VRT NWS Nieuws: *"Ja, deze grootschalige pensioenhervorming heeft wel degelijk een gunstig effect op de vergrijzingskosten [...] Maar daarmee is het positieve gedeelte van het rapport wel achter de rug."*