

Studie over de analyse van de
genderdimensie in het Belgische
pensioensysteem



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

STUDIE OVER DE ANALYSE VAN DE GENDERDIMENSIE IN HET BELGISCHE PENSIOENSYSTEEM

**Mikkel Barslund & Laurène Thil
Joy Schols
Karel van den Bosch**

**HIVA-KU Leuven
CeSO-KU Leuven**

Het rapport werd afgewerkt op 31/12/2022. Het gaat uit van de geldende wetgeving en de beschikbare gegevens op dat moment.

Colofon

Samenstelling:

KU Leuven

HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België

hiva@kuleuven.be

<http://hiva.kuleuven.be>

Auteurs:

Mikkel Barslund

Laurène Thil

Joy Schols

Karel van den Bosch

Uitgever:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Victor Hortaplein 40, 1060 Brussel

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Depotnummer :

D/2023/10.043/6

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.

Inhoud

Lijst figuren	5
1 Inleiding en achtergrond	7
2 Genderpensioenkloof in vergelijkend perspectief	9
3 Belangrijkste elementen van het pensioensysteem	11
3.1 De eerste pijler	11
3.1.1 De rustpensioenen	11
3.1.2 De minimumregelingen voor werknemers en zelfstandigen	12
3.1.3 De overlevings- en echtscheidingspensioenen	13
3.2 De inkomensgarantie voor ouderen	14
4 Hoe genderverschillen in pensioenen ontstaan	17
4.1 Verschillen in opleiding, beroepskeuze en inkomen	17
4.2 Genderverschillen in loopbanen en deeltijds werk	18
5 Verwachtingen ten aanzien van toekomstige genderverschillen in pensioen	21
6 De impact van het pensioensysteem op genderverschillen	23
6.1 Het gewaarborgd minimumpensioen	23
6.2 De inkomensgarantie voor ouderen (IGO)	24
6.3 Het overlevingspensioen	24
6.4 Het echtscheidingspensioen voor uit de echt gescheiden gepensioneerden	24
6.5 Het gezinspensioen	25
6.6 Het pensioen voor onthaalouders	25
6.7 Het pensioen voor meewerkende echtgenoten	26
6.8 Gelijkgestelde periodes en gebruik van tijdskrediet en thematische verlof	26
7 Wijzigingen in het pensioensysteem door de regering De Croo	29
7.1 Hervorming van de duur van de overgangsuitkering	29
7.2 Verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen en de IGO	29
7.3 Verhoging van het loonplafond	30
7.4 Verhoging van de drempels voor de ZIV-bijdrage	30
7.5 Afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor zelfstandigen	30
7.6 Pensioenakkoord van 19 juli 2022	31
7.6.1 Verstrengde toegangsvoorwaarde voor het gewaarborgd minimumpensioen	31
7.6.2 Gender-maatregel	32
7.6.3 Pensioenbonus	32
7.7 Toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen voor specifieke regelingen	33
7.7.1 Toegang tot het minimumpensioen voor onthaalouders	33
7.7.2 Toegang tot het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten	34
8 Wat kan er nog meer worden gedaan om de genderpensioenkloof te verminderen	35
Referenties	39

Lijst figuren

Figuur 2.1	Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in geselecteerde EU-landen in 2021, 65+, in %	9
Figuur 2.2	Gender pension coverage gap in 2021, 65+, procentpunt	10
Figuur 4.1	Loonkloof per uur tussen mannen en vrouwen per leeftijdsgroep	18
Figuur 4.2	Evolutie activiteitsgraad per leeftijdsklasse van 5 jaar, 1960-2020 (%)	18
Figuur 6.1	Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	27

1 | Inleiding en achtergrond

Deze studie gaat in op genderverschillen in pensioeninkomen, de zogenaamde genderpensioenkloof. Vrouwen ontvangen een pensioen dat gemiddeld 26% lager ligt dan dat van mannen. Het pensioen dat iemand bij pensionering ontvangt, is het resultaat van een complex samenspel van verschillende factoren zoals de arbeidsduur, het inkomen, de burgerlijke staat, de opname van zorgactiviteiten of andere individuele kenmerken. Geslacht als zodanig komt niet voor in de wettelijke regels die de toegang tot of de hoogte van het pensioen bepalen. Genderverschillen in pensioeninkomen vloeien dan ook veeleer voort uit genderverschillen in de levensloop die op hun beurt het pensioeninkomen beïnvloeden. De belangrijkste verklarende factoren voor de genderverschillen in pensioeninkomen zijn verschillen in het inkomen en in de lengte van de arbeidsloopbaan. Pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen dus in veel opzichten worden geïnterpreteerd als een indicator van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het verleden - gemeten over meerdere decennia - voornamelijk in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Het pensioensysteem bevat verschillende elementen die vooral bedoeld zijn om de gevolgen voor personen met een korte loopbaan of een laag arbeidsinkomen te compenseren. Deze beleidsmaatregelen zijn niet noodzakelijk bedoeld om de pensioenen gelijk te maken tussen mannen en vrouwen, maar omdat vrouwen traditioneel kortere loopbanen en lagere lonen hebben (in vergelijking met mannen), beïnvloeden deze maatregelen over het algemeen het pensioen van vrouwen meer dan dat van mannen.

In deze studie kijken wij naar de belangrijkste elementen van het pensioensysteem, hoe deze de gelijkheid in pensioeninkomen tussen mannen en vrouwen beïnvloeden, en in het bijzonder hoe aangekondigde of onlangs gewijzigde beleidsmaatregelen de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen zullen beïnvloeden. We bespreken ook hoe de huidige samenleving met meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt - in vergelijking met 30 jaar geleden - de toekomst van de genderverschillen in pensioenen zal beïnvloeden. Tot slot vermelden we enkele mogelijke beleidswijzigingen die de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen zouden kunnen verkleinen.

Deze studie heeft beperkingen. Het pensioensysteem is complex en heeft de afgelopen decennia verschillende kleine en grote wijzigingen ondergaan. Dat betekent dat het inkomen van veel huidige gepensioneerden werd bepaald door een verschillende regelgeving die op verschillende momenten tijdens hun loopbaan van kracht was. Het valt buiten het bestek van deze studie om het effect van dergelijke veranderingen in detail te bespreken. Bovendien hebben zelfs wijzigingen in het huidige beleid zeer heterogene effecten, afhankelijk van de pensioenhoogte, de burgerlijke staat en andere kenmerken. Voor een schatting van de exacte effecten van een bepaalde beleidswijziging is veelal een grondige kwantitatieve analyse nodig op basis van gedetailleerde administratieve gegevens. Waar mogelijk hebben wij bestaande studies geraadpleegd voor een schatting van de gevolgen voor de gender-pensioenkloof van maatregelen. In andere gevallen hebben wij geprobeerd een kwalitatieve beoordeling te maken op basis van gepubliceerde gegevens over verdelingen van pensioenvoordelen naargelang geslacht. Verder focussen we vooral op de pensioenstelsels voor werknemers en zelfstandigen. Een laatste voorbehoud: de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die onder meer door Eurostat wordt gepubliceerd, heeft betrekking op alle bronnen van pensioeninkomen, zowel de wettelijke als de aanvullende pensioenen in de zogenaamde tweede en derde pijler (zie sectie 2). De opbouw van aanvullende pensioenen verschilt echter sterk van die van de wettelijke pensioenen. Bijgevolg kunnen we verwachten dat ook de genderverschillen in aanvullende pensioenen het gevolg zullen zijn van andere mechanismen dan de genderverschillen in de wettelijke pensioenen. Binnen het bestek van dit project is het niet mogelijk om de aanvullende pensioenen in onze analyses op te nemen.

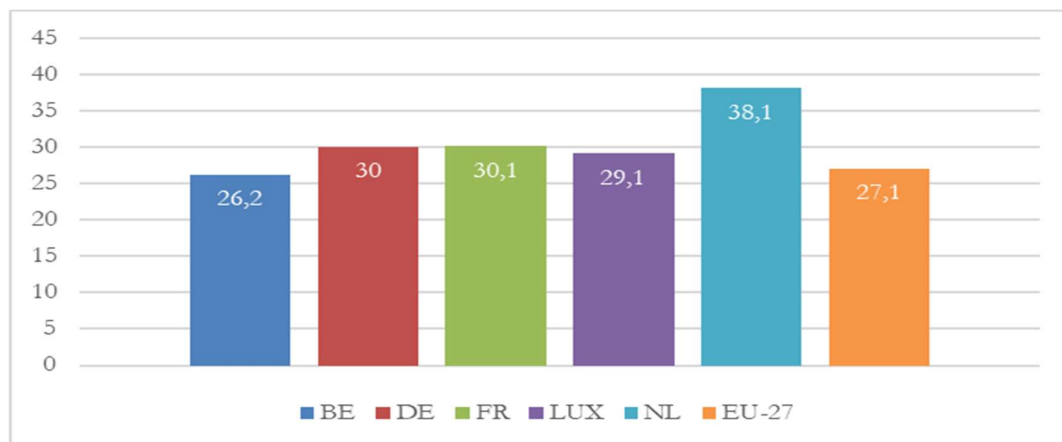
2 | Genderpensioenkloof in vergelijkend perspectief

Een manier om ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het gebied van pensioeninkomen te meten is de zogenaamde pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen drukt uit hoeveel lager het pensioen van vrouwen is in vergelijking met dat van mannen, uitgedrukt in procent. Hoe hoger de waarde van de pensioenkloof is, hoe minder gendergelijkheid er is in het pensioeninkomen.

De door Eurostat gepubliceerde indicator van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen omvat voor België de bruto rustpensioenen, de bruto overlevingspensioenen, de aanvullende tweede- en derdepijlerpensioenen, de inkomensgarantie voor ouderen en de uitkeringen aan ouderen in verband met zorgafhankelijkheid.¹ Mensen zonder pensioen en mensen jonger dan 65 jaar worden niet meegerekend (Dekkers *et al.*, 2021). Figuur 2.1 toont de standaard-pensioenkloof tussen mannen en vrouwen voor alle gepensioneerden van 65 jaar en ouder.

In vergelijking met de buurlanden en het EU-gemiddelde heeft België een relatief lage pensioenkloof van 26% in 2021 (figuur 2.1). De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen ligt daarmee net onder het EU-gemiddelde van 27% en is lager dan de pensioenkloof in de 4 buurlanden.²

Figuur Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1
Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in geselecteerde EU-landen in 2021, 65+, in %



Bron Eurostat (2022a). Data source: ILC_PNP13

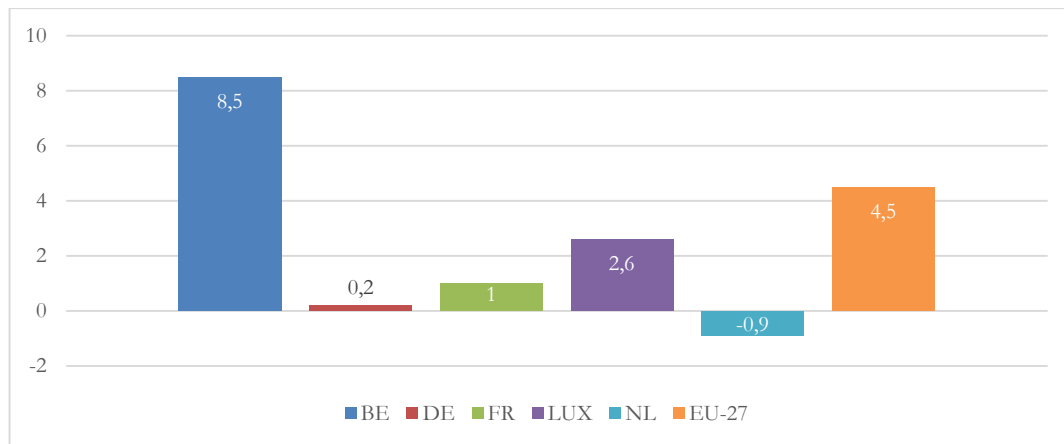
¹ De Eurostat-indicator is gebaseerd op EU-SILC-gegevens. Uitkeringen in verband met zorgafhankelijkheid omvat de Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB), die in Vlaanderen is vervangen door het 'Zorgbudget voor ouderen met een zorgnood', en in het Frans de 'Allocation pour personnes âgées (APA)' wordt genoemd. Ook het Vlaamse 'Zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden' valt hieronder.

² Een belangrijk voorbehoud bij deze internationaal representatieve cijfers is dat zij van jaar tot jaar sterk kunnen schommelen als gevolg van statistische ruis in de onderliggende enquêtegegevens.

Effect van nul-pensioenen³

Zoals hierboven vermeld omvat de standaard-pensioenkloof tussen mannen en vrouwen geen personen zonder pensioenuitkering. Een belangrijk aandeel van de personen van 65 en ouder in België ontvangt echter geen pensioen. Dit wordt weerspiegeld in een bijkomende indicator: de ‘Gender pension coverage gap’. Deze indicator meet - in procentpunt - het verschil tussen vrouwen en mannen zonder pensioen. Figuur 2.2 laat zien dat de ‘gender pension coverage gap’ aanzienlijk wijder is in België dan in zijn buurlanden of in de EU als geheel. Het percentage vrouwen van 65 jaar en ouder zonder eigen pensioen is in België 8,5 procentpunt hoger dan bij de mannen.⁴ In de buurlanden is het verschil veel kleiner. Het groot aandeel vrouwen in België zonder eigen pensioen is deels het gevolg van de toekenning van het gezinspensioen. Het gezinspensioen wordt enkel uitgekeerd als dit pensioenbedrag (berekend aan 75%) voordeliger is voor het paar dan 2 pensioenen aan alleenstaandentarief (berekend aan 60%) (zie ook sectie 3). In geval het gezinspensioen wordt toegekend, kan het kleine pensioen van één van de partners (meestal de vrouw) op nul worden gezet en ontvangt de andere partner (meestal de man) het gezinspensioen. Volgens Dekkers *et al.* (2021) resulteerde het opnemen van nul-pensioenen in de berekening van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in een pensioenkloof die ongeveer 40% hoger lag dan de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen volgens de standaard-definitie.⁵

Figuur Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..2
Gender pension coverage gap in 2021, 65+, procentpunt



Bron Eurostat (2022a). Data source: ILC_PNP14

3 Zie Dekkers *et al.* (2021) voor meer details over het effect van de opname van nul-pensioenen in de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.

4 Overigens is het percentage mannen van 65 jaar en ouder zonder pensioen zeer gering: volgens EU-SILC was dit in 2021 slechts 0,5%.

5 De pensioenkloof in deze studie was alleen gebaseerd op de pensioenen in de eerste pijler. Dit geldt zowel voor de pensioenkloof inclusief als exclusief de nul-pensioenen.

3 | Belangrijkste elementen van het pensioensysteem

In België bestaan er drie verschillende pensioenpijlers en een sociale bijstandsuitkering. De eerste pijler (de wettelijke pensioenen) is een verzamelterm voor verschillende pensioenregelingen (de rust-, overlevings- en echtscheidingspensioenen). Naast het eerstelijlerpensioen kunnen ook aanvullende pensioenen worden opgebouwd in de tweede- en derde pensioenpijler. De tweede pensioenpijler bestaat uit aanvullende pensioenen die de werkgever kan opbouwen voor werknemers (inclusief contractuelen bij de overheid) via een pensioenfonds of groepsverzekering. Zelfstandigen kunnen zelf een aanvullend pensioen opbouwen (via een vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen, een individuele pensioentoezegging of een pensioenovereenkomst voor zelfstandigen). Sparen op individueel niveau, via het systeem van pensioensparen of de individuele levensverzekering, vormt de derde pijler.⁶ Zowel de tweede als de derde pensioenpijler worden fiscaal ondersteund. Tot slot bevat het Belgische pensioenlandschap een sociale bijstandsuitkering genaamd de inkomensgarantie voor ouderen. In wat volgt geven we een overzicht van de verschillende pensioenregelingen binnen de eerste pijler en behandelen we eveneens de sociale bijstandsuitkering. De tweede en derde pijler komen niet aan bod. Dit overzicht is in grote mate gebaseerd op het werk van Peeters *et al.* (2017, pp. 26-38), maar aangepast aan de regelgeving die van toepassing is in 2022. Voor meer gedetailleerde informatie over de regelingen die aan bod komen in dit deel, verwijzen we dan ook naar deze bron en naar de website van de Federale Pensioendienst (www.sfpd.fgov.be).

3.1 De eerste pijler

We behandelen achtereenvolgens beknopt de rustpensioenregelingen, de minimumregelingen en de overlevings- en echtscheidingspensioenen binnen de eerste pensioenpijler.

3.1.1 De rustpensioenen

De rustpensioenregelingen voor werknemers en zelfstandigen zijn vergelijkbaar.⁷ Voor elk gewerkt jaar bouwt men een pensioenrecht op dat gelijk is aan 60% van het bruto jaarloon (werknemer) of netto bedrijfsinkomen (zelfstandige) dat gedurende dat jaar werd verdiend. In geval van het gezinspensioen wordt 75% van het jaarloon of netto bedrijfsinkomen meegeteld voor de berekening van

⁶ Een individuele spaarrekening rekenen we niet tot de derde pensioenpijler maar tot de zogenaamde 'vierde pensioenpijler', waartoe ook financiële beleggingen en andere vermogenscomponenten behoren. Voor meer info over de vierde pensioenpijler verwijzen we naar Wikifiin (2022).

⁷ In het verleden was er een groot verschil tussen de pensioenberekening van zelfstandigen en die van werknemers. Om te corrigeren voor het feit dat zelfstandigen in verhouding minder sociale bijdragen betalen dan werknemers, werden de beroepsinkomsten die in aanmerking werden genomen verminderd door deze te vermenigvuldigen met een correctiecoëfficiënt of harmonisatiecoëfficiënt. In 2021 werd de correctiecoëfficiënt voor zelfstandigen afgeschaft. Voor de loopbaanjaren vanaf 2021 is de pensioenberekening voor zelfstandigen dus identiek aan die van werknemers. Een zelfstandige en een werknemer, die beiden beginnen werken vanaf 2021, zullen dus hetzelfde pensioen kunnen opbouwen als ze identieke inkomens en een gelijk aantal jaren pensioenopbouw hebben (zie Schols, 2022).

de pensioenopbouw.⁸ Een gepensioneerde ontvangt een rustpensioen aan gezinstarief wanneer de echtgeno(o)t(e) van de gepensioneerde geen of beperkte pensioenrechten heeft opgebouwd. Het rustpensioen van ambtenaren wordt op een andere manier berekend. Hun pensioen is gebaseerd op het gemiddelde loon van de laatste 10 loopbaan jaren. Voor elk gewerkt jaar als ambtenaar bouwen zij 1/60 van dat bedrag op (voor diverse categorieën ambtenaren geldt een andere noemer, ook ‘*tantième*’ genoemd; bijvoorbeeld 1/55 in het onderwijs). Het gezinspensioen bestaat niet in het ambtenarenstelsel.⁹

Naast gewerkte periodes, leiden ook sommige *niet-gewerkte periodes* tot pensioenopbouw (de zogenaamde ‘gelijkgestelde periodes’). Voor werknemers wordt in deze periodes een fictief loon in rekening gebracht voor de pensioenopbouw. Het fictieve loon is doorgaans gebaseerd op de werkelijke lonen die werden verdiend in het jaar vóór de gelijkgestelde periode (Federale Pensioendienst, 2022a). Binnen het werknemersstelsel worden onder meer volgende periodes gelijkgesteld: onvrijwillige werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere ‘brugpensioen’), ziekte, invaliditeit, thematische verloven (zoals verlof voor mantelzorg of de zorg van een kind) en moederschapsrust (Federale Pensioendienst, 2022b).¹⁰

In alle stelsels is de standaardloopbaan gelijk aan 45 loopbaan jaren. In het werknemers- en zelfstandigenstelsel zijn 45 jaren gelijk aan 14 040 voltijds equivalente (VTE-) dagen. Dit aantal dagen stemt overeen met een voltijdse loopbaan van 45 jaar in een zesdagenweek (45×312 dagen).¹¹ Na een loopbaan van 14 040 VTE-dagen heeft men dus een volledig pensioen opgebouwd.¹² Het is echter mogelijk om het pensioen op te nemen voordat men een volledige loopbaan heeft opgebouwd. De pensioenleeftijd in de drie stelsels is momenteel gelijk aan 65 jaar voor mannen en vrouwen.¹³ Vanaf deze leeftijd kan men het pensioen opnemen, ongeacht het aantal loopbaan jaren. Vervroegd pensioen is nu mogelijk op 60-jarige leeftijd na een loopbaan van minimaal 44 jaar, op 61-jarige leeftijd na een loopbaan van 43 jaar of op 63-jarige leeftijd na een carrière van 42 jaar.¹⁴

3.1.2 De minimumregelingen voor werknemers en zelfstandigen

Werknemers, zelfstandigen of ambtenaren met een laag rustpensioen kunnen onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een gewaarborgd minimumpensioen. We bespreken hieronder de 2 belangrijkste minimumpensioenregelingen voor werknemers en het minimumpensioen voor zelfstandigen. Daarnaast gaan we ook in op het minimumrecht per loopbaanjaar voor werknemers.¹⁵

8 Het werkelijk of fictief loon of beroepsinkomen in het werknemers- en zelfstandigenstelsel wordt per kalenderjaar geherwaardeerd en geplafonneerd. De herwaardering houdt in dat het inkomen wordt aangepast aan de inflatie en de plafonnering betekent dat het loon of inkomen slechts tot een bepaalde hoogte (i.e. het loonplafond) in rekening wordt gebracht voor de pensioenberekening (voor meer info over de herwaardering en de plafonnering, zie Peeters et al. (2017, pp. 26-30). De toepassing van het loonplafond leidt de facto tot een maximumpensioen binnen het werknemers- en zelfstandigenstelsel.

9 Voor meer informatie over de berekening van het ambtenarenpensioen verwijzen we naar bijlage 2.3 van de Commissie Pensioenhervormingen (2014).

10 We verwijzen naar de website van de Federale Pensioendienst (2022b) voor een overzicht van de gelijkgestelde periodes bij werknemers. Ook binnen de regelingen van zelfstandigen en ambtenaren bestaan er gelijkgestelde periodes (voor meer info over de gelijkgestelde periodes in de 3 stelsels, zie Peeters en Van Camp, 2016).

11 Het is echter niet nodig om 6 dagen per week te werken voor een volledig pensioen. Voor de pensioenberekening wordt het aantal dagen in een 5-daagse werkweek vermenigvuldigd met 1.2. (Peeters, 2016, p. 72). Een loopbaanjaar van 260 (52×5) werkelijk gepresteerde dagen wordt voor de pensioenberekening dus geteld als een loopbaanjaar van 312 dagen.

12 Vanaf 2019 worden ook loopbanen van werknemers en zelfstandigen van meer dan 14 040 VTE-dagen meegeteld voor het pensioen. In het jargon van de pensioenberekening heet deze maatregel de ‘afschaffing van de eenheid van loopbaan’ (Federale Pensioendienst, 2022c).

13 De pensioenleeftijd wordt opgetrokken naar 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030. Voor meer informatie zie Federale Pensioendienst (2022d).

14 Bepaalde werknemers met speciale statuten zoals mijnwerkers, zeevarenden en het personeel van de burgerluchtvaart kunnen vroeger op pensioen gaan. Voor meer informatie zie Federale Pensioendienst (2022d).

15 De minimumregeling in het ambtenarenstelsel en bij gemengde carrières komt niet aan bod. We verwijzen naar bijlage 3.1 van het rapport van de Commissie Pensioenhervormingen (2014) voor een uitgebreide bespreking van alle minimumregelingen.

a) Gewaarborgd minimumpensioen voor werknemers: soepel vs. streng

Het soepel en streng minimumpensioen verschillen van elkaar op vlak van de toegangsvoorwaarden en de berekening. We geven hieronder een beknopt overzicht van deze verschillen.

Een werknemer heeft toegang tot het soepel en streng minimumpensioen als hij/zij 30 loopbaan-jaren op de teller heeft. De soepele en strenge variant verschillen in eerste instantie van elkaar in de wijze waarop de toegangsvoorwaarde van 30 loopbaan-jaren wordt geteld. Voor het soepel minimum-pensioen volstaat het om 30 loopbaan-jaren van 156 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen te kunnen bewijzen (of 1/2 van een voltijds jaar van 312 dagen). Voor het streng minimumpensioen daarentegen moet de werknemer 30 loopbaan-jaren van 208 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen kunnen voorleggen (of 2/3 van een voltijds jaar van 312 dagen).

Ook op vlak van de berekening van het minimumpensioen verschillen beide regelingen van elkaar. Voor de berekening van het soepel minimumpensioen worden alle gewerkte en gelijkgestelde VTE-dagen opgeteld en wordt het totaal vervolgens afgezet ten opzichte van een noemer van 14 040 VTE-dagen. Het resultaat van deze breuk wordt daarna vermenigvuldigd met het minimumbedrag om het minimumpensioen te berekenen. De berekening van het streng minimumpensioen is daarentegen voordeliger van aard. Bij het streng criterium is het immers zo dat alle jaren van minstens 52 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen worden gelijkgesteld aan een voltijds jaar van 312 VTE-dagen.

b) Gewaarborgd minimumpensioen voor zelfstandigen

De toegangsvoorwaarde van 30 loopbaan-jaren geldt ook voor het gewaarborgd minimumpensioen voor zelfstandigen. Eén loopbaanjaar als zelfstandige komt overeen met 4 kwartalen waarvoor de zelfstandige sociale bijdragen heeft betaald (en dus pensioenrechten heeft opgebouwd). In geval de zelfstandig deels heeft gewerkt als werknemer, tellen de jaren als werknemer ook mee om te bepalen of de zelfstandige aan de toegangsvoorwaarde voldoet.

Voor de berekening van het gewaarborgd minimumpensioen voor zelfstandigen worden alle kwartalen waarvoor bijdragen werden betaald, opgeteld en omgezet in dagen (1 kwartaal komt overeen met 78 VTE-dagen). Deze optelsom van VTE-dagen wordt vervolgens in de teller geplaatst en afgezet ten opzichte van de noemer van 14 040 VTE-dagen.

c) Het minimumrecht per loopbaanjaar voor werknemers

Werknemers kunnen ook recht hebben op het minimumrecht per loopbaanjaar. Het minimumrecht is geen minimumpensioen maar hanteert een andere logica: indien het (fictief) bruto jaarloon van werknemers lager ligt dan een bepaald minimumjaarrecht, wordt het bruto jaarloon in de pensioenberekening vervangen door dit minimumjaarrecht. Een werknemer heeft toegang tot het minimumrecht als hij/zij minstens 15 loopbaan-jaren van 104 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen kan aantonen. Het minimumjaarrecht wordt bepaald voor een voltijdse tewerkstelling van 312 VTE-dagen.¹⁶ In geval van deeltijdse pensioenopbouw van minstens 104 VTE-dagen wordt het minimumjaarrecht pro rata verminderd.

3.1.3 De overlevings- en echtscheidingspensioenen

In het Belgische pensioensysteem kan ook de loopbaan van de (voormalige) echtgeno(o)t(e) pensioenrechten opleveren. In wat volgt bespreken we achtereenvolgens beknopt de regelgeving van het overlevingspensioen en het echtscheidingspensioen.

¹⁶ Op 1 december 2022 was het minimumjaarrecht gelijk aan 30 269 euro voor een jaar van 312 VTE-dagen (Federale Pensioendienst, 2022e).

a) Overlevingspensioenen voor weduwen en weduwnaars

De langstlevende huwelijkspartner kan een overlevingspensioen ontvangen dat is gebaseerd op de loopbaan van de overleden partner. De berekening van het overlevingspensioen is verschillend voor weduwen/weduwnaars van wie de overleden partner al op pensioen was en voor weduwen/weduwnaars van wie de overleden partner nog niet op pensioen was. Het overlevingspensioen kan worden opgebouwd in elk stelsel maar de berekening in het werknemers- en zelfstandigenstelsel verschilt van de berekening in het ambtenarenstelsel.

Voor weduwen/weduwnaars van gepensioneerde werknemers of zelfstandigen is het overlevingspensioen gelijk aan het rustpensioen van de overleden huwelijkspartner berekend aan alleenstaandentarif. Als de overleden huwelijkspartner nog niet gepensionerd was, wordt het overlevingspensioen of de overgangsuitkering berekend op basis van de loopbaan van de overleden huwelijkspartner. Hierbij worden dezelfde berekeningsregels toegepast als voor het rustpensioen, maar de standaard loopbaanduur (normaal gelijk aan 45 jaar) wordt aangepast aan het vroegtijdig overlijden van de huwelijkspartner. Als de weduwe/weduwnaar zelf ook een rustpensioen ontvangt, zal het overlevingspensioen meestal worden beperkt. Een overlevingspensioen in het werknemers- of zelfstandigenstelsel kan gecombineerd worden met een eigen rustpensioen tot een grensbedrag dat is vastgelegd op 110% van het bedrag van het rustpensioen van de overleden echtgeno(o)t(e) voor een volledige loopbaan.^{17,18}

Om een overlevingspensioen te kunnen ontvangen, moet de langstlevende partner aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo moet de langstlevende partner in 2022 minstens 48,5 jaar oud zijn en minstens 1 jaar gehuwd zijn (of zich in een gelijkgestelde situatie bevinden) op het moment van het overlijden. Een langstlevende partner die niet aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet, kan aanspraak maken op een overgangsuitkering. De overgangsuitkering kan worden gezien als een tijdelijk overlevingspensioen die voor een bepaalde periode (afhankelijk van de gezinssituatie: tussen 18 en 48 maanden) wordt toegekend aan de langstlevende partner.¹⁹

b) Echtscheidingspensioenen voor uit de echt gescheiden gepensioneerden

De loopbaan van de ex-huwelijkspartner in het werknemers- of zelfstandigenstelsel kan ook recht geven op een echtscheidingspensioen.²⁰ Wanneer een uit de echtgescheiden partner tijdens de huwelijkjaren geen of weinig rustpensioen heeft opgebouwd, kan hij of zij voor de periode waarin men gehuwd was pensioenrechten ontvangen die gelijk zijn aan maximaal 62,5% van de pensioenopbouw van de ex-huwelijkspartner. In tegenstelling tot bij werknemers en zelfstandigen, kent het ambtenarenstelsel geen echtscheidingspensioen.²¹ Om recht te hebben op een echtscheidingspensioen, moet de rechthebbende de pensioenleeftijd hebben bereikt, pensioenrechten hebben die lager zijn dan 62,5% van die van de ex-huwelijkspartner en niet hertrouwd zijn.²²

3.2 De inkomensgarantie voor ouderen

De inkomensgarantie voor ouderen (IGO) is een sociale bijstandsregeling voor ouderen met een laag (pensioen)inkomen. Om te bepalen of iemand recht heeft op een IGO-uitkering, wordt een middelentoets uitgevoerd waarbij rekening wordt gehouden met allerhande bestaansmiddelen (niet enkel met het pensioeninkomen) van de aanvrager alsook met bestaansmiddelen van de huwelijks- of wet- telijk samenwonende partner die op hetzelfde adres woont. De bestaansmiddelen van andere per-

¹⁷ Voor meer informatie verwijzen we ook naar de website van de Federale Pensioendienst (2022f; 2022g).

¹⁸ Voor de combinatie met andere soorten van inkomens gelden andere regels. Voor meer informatie verwijzen we naar de website van de Federale Pensioendienst (2022h).

¹⁹ Voor meer informatie verwijzen we ook naar de website van de Federale Pensioendienst (2022i).

²⁰ Ook een feitelijke scheiding kan aanleiding geven tot een echtscheidingspensioen. Het echtscheidingspensioen in geval van een feitelijke scheiding wordt op een andere manier berekend dan het echtscheidingspensioen bij een echtscheiding en komt niet aan bod in deze tekst.

²¹ In het ambtenarenstelsel kan het overlevingspensioen ook worden toegekend aan de ex-huwelijkspartner.

²² Voor meer informatie verwijzen we ook naar de website van de Federale Pensioendienst (2022j).

sonen in het huishouden (zoals kinderen, bloed- en aanverwanten) worden niet meegeteld.²³ Naast de middelentoets, moet de aanvrager ook aan een aantal bijkomende voorwaarden voldoen om aanspraak te kunnen maken op een IGO-uitkering. Zo moet de aanvrager minstens 65 jaar oud zijn, Belg zijn (of zich in een gelijkgestelde situatie bevinden) en hoofdzakelijk verblijven op het Belgische grondgebied. Als de aanvrager voldoet aan de voorwaarden, worden zijn bestaansmiddelen opgetrokken tot aan het IGO-grensbedrag. Dit grensbedrag is hoger voor alleenstaanden dan voor ouderen die met anderen samenwonen.²⁴

²³ Enkel de bestaansmiddelen van de huwelijkspartner en de wettelijk samenwonende partner worden in rekening gebracht. Samenwonen met andere personen (bijvoorbeeld met vrienden) kan toch een invloed hebben op het toegekende IGO-bedrag. Het inkomen van de IGO-ontvanger wordt opgetrokken tot een bepaald grensbedrag. Er bestaat een grensbedrag voor samenwonenden en voor alleenstaanden. In geval dat er meerdere personen op één adres wonen, en dit niet kinderen, bloed- of aanverwanten zijn, wordt het inkomen opgetrokken tot aan het lagere grensbedrag voor samenwonenden (Federale Pensioendienst, 2022k)

²⁴ Voor meer informatie verwijzen we ook naar de website van de Federale Pensioendienst (2022k).

4 | Hoe genderverschillen in pensioenen ontstaan

Het wettelijk pensioen dat iemand bij pensionering ontvangt, is het resultaat van een complex samenspel van verschillende factoren zoals iemands arbeidsduur, inkomen, burgerlijke staat, zorgactiviteiten en andere individuele kenmerken. Belangrijk om te onthouden is dat het pensioensysteem een zeer lang geheugen heeft. Omdat de periode van het begin van de loopbaan tot aan de pensionering maar liefst 45 tot 50 jaar kan bedragen, zijn binnen het huidige Belgische pensioensysteem verschillen tussen mannen en vrouwen uit het verleden nog heel lang zichtbaar in het pensioeninkomen. We komen in sectie 8 terug op deze kwestie. De drie belangrijkste factoren om naar te kijken bij het analyseren van genderverschillen in pensioenen zijn verschillen in arbeidsinkomen, de lengte van de loopbaan (inclusief gelijkgestelde periodes) en het voorkomen van deeltijds werk. Aan de basis hiervan liggen verschillen in opleiding, beroepskeuze, en verdeling van zorgtaken (binnen) de familie.

4.1 Verschillen in opleiding, beroepskeuze en inkomen

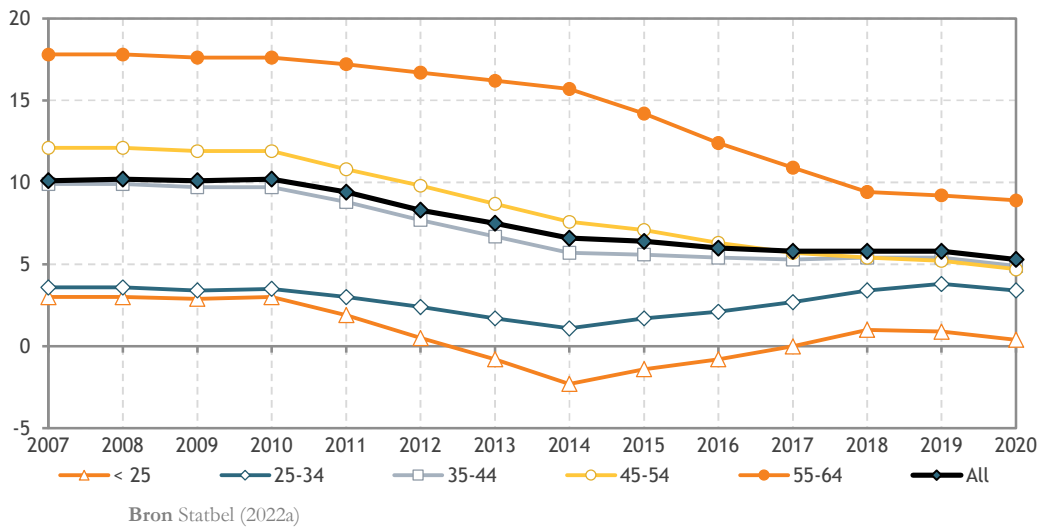
Vrouwen hadden traditioneel een lager opleidingsniveau. Dit effect verdwijnt echter langzaam uit het pensioensysteem en is waarschijnlijk gering voor nieuwkomers in het pensioensysteem. Uit de vroegst beschikbare gegevens van de Europese arbeidskrachtenenquête blijkt dat in 1993 mannen en vrouwen van 15 tot 64 jaar gemiddeld al ongeveer hetzelfde opleidingsniveau hadden.²⁵

Genderverschillen in inkomen uit arbeid zijn hardnekkiger door verschillen in beroepskeuze, minder on-the-job ervaring door meer deeltijds werk of perioden zonder werk, alsook door genderdiscriminatie (Capéau *et al.*, 2012; Baert *et al.*, 2016). Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021, p. 23) rapporteert dat het bruto uurloon in de industrie van mannen in 1960 41% hoger lag dan dat van vrouwen, maar dat dit verschil in 2018 was gedaald tot 12%. Voor een ruimere groep van werknemers²⁶ bedraagt het uurloonverschil in 2020 ongeveer 5% voor alle leeftijdsgroepen (met uitzondering van de 55-64-jarigen). Het ligt dicht bij nul ligt voor mensen jonger dan 35 jaar (figuur 4.1).

²⁵ Tegenwoordig hebben in België vrouwen gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan mannen, gemeten naar het aandeel mensen met een laag (ISCED 0-2), gemiddeld (ISCED 3-4) en hoog (ISCED 5+) opleidingsniveau in de EU-arbeidskrachtenenquête (Eurostat, 2022b). Dit geldt ook voor de oudere actieve leeftijdsgroep: van de vrouwen van 45 tot 64 jaar heeft 41,9% een diploma van tertiair onderwijs, tegenover 37,6% van de mannen in deze leeftijdsgroep.

²⁶ Namelijk alle loontrekkenden die werkzaam zijn in ondernemingen die minstens 10 werknemers tellen of waarvan de voornaamste economische activiteit ressorteert onder de NACE Rev.2 secties B-S (-O).

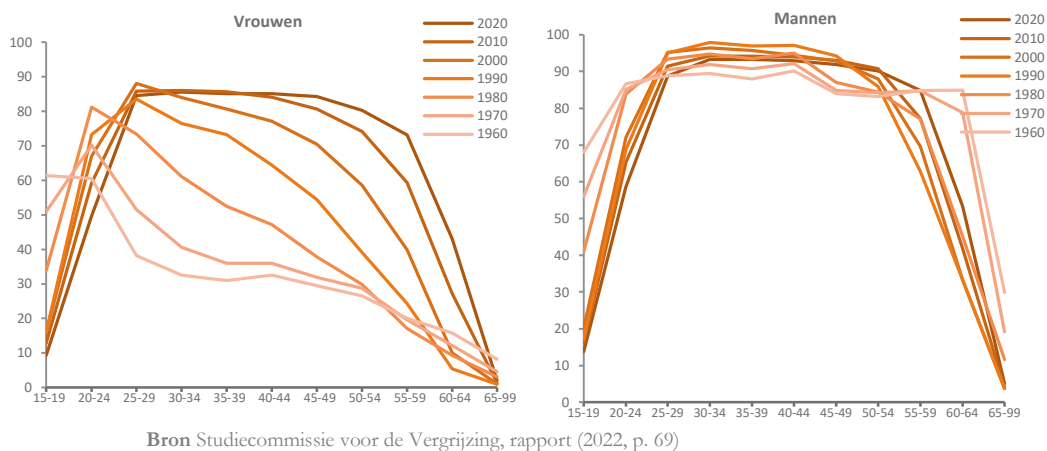
Figuur Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1
Loonkloof per uur tussen mannen en vrouwen per leeftijdsgroep



4.2 Genderverschillen in loopbanen en deeltijds werk

Door het traditionele kostwinnersmodel hadden mannen in het verleden vaker een baan dan vrouwen. Evenals bij de loonverschillen is dit patroon de afgelopen 50 jaar fundamenteel veranderd. Figuur 4.2 toont het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt (werkend of als werkloos geregistreerd) voor 5-jarige leeftijdsgroepen van 1960 tot 2020. In deze periode is de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk toegenomen, hoewel de kloof nog altijd niet gedicht is.²⁷ Een deel van deze verschillen wordt in het pensioenstelsel gecompenseerd door de regeling van gelijkgestelde periodes.

Figuur Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..2
Evolutie activiteitsgraad per leeftijdsklasse van 5 jaar, 1960-2020 (%)



Genderverschillen in deeltijds werk zijn ook een verklarende factor voor genderverschillen in pensioeninkomens. Volgens de EU-arbeidskrachtstatistieken voor België werkte in 2021 ongeveer 42,5% van alle werkende vrouwen deeltijds (Statbel, 2022c). Voor mannen is dat 11,8%. Bovendien is het

²⁷ In 2021 was de activiteitsgraad bij vrouwen van 20 tot 64 jaar 70,8% en bij mannen 79,5% (Statbel, 2022b).

aandeel van vrouwen die deeltijds werken de afgelopen 20 jaar in wezen onveranderd gebleven Eurostat (2022c). In dezelfde periode is de proportie mannen met deeltijds werk verdubbeld. Voor sommigen wordt de resterende tijd gecompenseerd in de pensioenopbouw als een gelijkgestelde periode via het systeem van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Deze verschillen komen tot uiting in het gemiddeld aantal loopbaanjaren. Schols *et al.* (2022) berekenden het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren voor een 65-jarige in 2019 die gewerkt heeft als werknemer. Eén samengedrukt loopbaanjaar is gelijk aan 312 VTE-dagen. Mannen hebben gemiddeld bijna vijf loopbaanjaren langer gewerkt dan vrouwen (19,4 vs. 14,6 jaar). Voor de pensioenberekening worden ook de gelijkgestelde jaren opgeteld bij de gewerkte jaren. Vrouwen hebben gemiddeld meer gelijkgestelde loopbaanjaren dan mannen (9,4 vs. 8,3 jaar). Dit compenseert enigszins de minder gewerkte jaren, maar het genderverschil voor recent gepensioneerden bedraagt toch nog meer dan 3,5 jaar.^{28 29}

28 Deze gemiddeldes zijn laag doordat enkel de loopbaanjaren als werknemer in België werden geteld. De loopbaanjaren gepresteerd in het buitenland (denk aan immigranten die slechts een deel van hun carrière in België hebben gepresteerd en aan grensarbeiders) en de loopbaanjaren als zelfstandige en ambtenaar werden uitgesloten.

29 Zie ook subsectie 6.8 over het effect van gelijkgestelde periodes op pensioeninkomens.

5 | Verwachtingen ten aanzien van toekomstige genderverschillen in pensioen

De kenmerken van de vrouwen die nu nog actief zijn, en de komende decennia met pensioen zullen gaan, verschillen sterk van die van de huidige vrouwelijke gepensioneerden. Vrouwen die nu actief zijn, hebben vaker hoger onderwijs genoten, hebben langere loopbanen en ook de loonkloof met mannen is sterk verminderd. Toch blijft er een belangrijk verschil bestaan in de mate van deeltijds werk (zie ook sectie 4). Om iets te kunnen zeggen over genderverschillen in het pensioeninkomen van toekomstige pensioencohorten, is het noodzakelijk aannames te doen over de arbeidsmarkt- en inkomenstrajecten van mensen die nu nog op de arbeidsmarkt actief zijn.³⁰ Doordat pensioenen over een lange periode worden opgebouwd kunnen de verschillen in pensioeninkomens, en de pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen, echter met vrij grote zekerheid voor de komende vijf tot 10 jaar worden voorspeld.³¹ Voor personen die in deze periode op pensioen gaan, is het grootste deel van hun arbeidsmarkt- en inkomensgeschiedenis reeds bekend. Voor projecties verder in de toekomst zijn veronderstellingen nodig over een steeds groter deel van de arbeidsloopbaan.

Volgens de laatste projecties van het Federaal Planbureau (Hoge Raad voor Financiën, 2022, p. 31) zou de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen de komende jaren verder stijgen, vooral onder de 55-66-jarigen. In deze laatste groep neemt deze tussen 2021 en 2027 toe van 47,4% naar 54,1%, terwijl deze in 2019 nog 44,3% bedroeg. Ook voor mannen in deze leeftijdsgroep wordt een stijging van de werkgelegenheidsgraad verwacht.

Binnen het MIGAPE-onderzoeksproject (Dekkers & Van den Bosch, 2021) zijn projecties van de pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen gemaakt. Uit de verschillende projecties komen drie resultaten naar voren.

Ten eerste zal de pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen blijven afnemen, zelfs in een situatie waarin de gelijkheid van de arbeidsmarktresultaten voor personen op actieve leeftijd niet verder zou verbeteren, dit wil zeggen als de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkgelegenheid, inkomen en deeltijds werk constant zouden blijven op het niveau van 2019. Omdat de loopbanen van de personen die de komende jaren met pensioen zullen gaan al veel gelijkjer zijn dan die van de huidige gepensioneerden, zou de pensioen-kloof in 2030 dan tot twee derde van het huidige niveau zijn teruggebracht en in 2040 zijn gehalveerd.

Ten tweede blijkt dat een verdere convergentie op het vlak van de arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen, zoals geprojecteerd in het Ageing report van de Europese Commissie (EC, 2021), een verwaarloosbaar effect heeft op de pensioen-kloof tussen mannen en vrouwen tot 2040. Het effect na 2040 is groter, maar toch beperkt. De beperkte impact is onder meer te wijten aan het feit dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen al relatief dicht bij die van mannen ligt, en aan de manier waarop gelijkgestelde perioden in het pensioensysteem de periodes van inactiviteit compenseren.³²

30 Een simulatie van toekomstige pensioenen vereist ook een reeks andere veronderstellingen (bijvoorbeeld werkloosheidsduur en burgerlijke staat). Hier concentreren wij ons op de belangrijkste, werkgelegenheid en inkomen.

31 In de veronderstelling dat het pensioenbeleid in de projectieperiode ongewijzigd blijft.

32 Eén bijkomende reden voor het kleine effect is dat in deze projectie, naast de algemene verschillen in arbeidsmarktparticipatie, ook de verschillen naargelang arbeidsstatuut werden verwijderd. In dit scenario neemt het aantal zelfstandige vrouwen toe, en neemt hun aantal onder de ambtenaren af. Dit aspect van het zogenaamde 'convergentie'-scenario heeft op zich een negatief effect op de pensioenen van vrouwen en een positief effect op dat van mannen.

Ten derde tonen de projecties aan dat om de pensioenkloof nog verder te dichten, man-vrouwverschillen in de frequentie van deeltijds werk en in uurlonen zouden moeten worden weggewerkt. Met andere woorden, de loonkloof, zowel gecorrigeerd als niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur, moet worden gedicht.

6 | De impact van het pensioensysteem op genderverschillen

De meeste elementen en uitzonderingen van het pensioensysteem die hierboven in sectie 3 zijn beschreven, zijn ingevoerd om te zorgen voor toereikende pensioenen voor mensen met een korte loopbaan of een laag inkomen. Omdat vrouwen historisch gezien de meerderheid van deze groep vormen, hebben deze elementen vaak een groter effect op het gemiddelde pensioen van vrouwen dan op dat van mannen. In dit deel beschrijven we ten eerste hoe deze maatregelen van invloed zijn op de genderverschillen in het pensioeninkomen. Voorts behandelen we de pensioenregelgeving voor onthaalouders en meewerkende echtgenoten en de impact van beide regelingen op de genderongelijkheid. Recent aangekondigde pensioenmaatregelen van regering De Croo komen aan bod in de volgende sectie. Door de complexiteit van het pensioensysteem is het niet altijd mogelijk om, zonder een meer gedetailleerde analyse op basis van administratieve gegevens, vast te stellen of een maatregel de pensioenen van het ene geslacht meer beïnvloedt dan die van het andere.³³

6.1 Het gewaarborgd minimumpensioen

De huidige minimumpensioenen werden ingevoerd om een adequaat pensioen te garanderen voor mensen die anders een zeer laag pensioen zouden hebben.

Bij de huidige ontvangers van een pensioen in het werknemersstelsel hebben vrouwen doorgaans een kortere loopbaan en een lager inkomen, waardoor zij vaker een minimumpensioen ontvangen. Recente cijfers zijn niet beschikbaar maar een analyse op basis van gegevens van 2013 heeft uitgewezen dat vrouwen in het werknemersstelsel minder dan mannen voldoen aan de loopbaanvoorwaarde van 30 jaar voor het minimumpensioen maar vaker dan mannen een minimumpensioen ontvangen. In 2012 had 80% van de mannen die (deels) hadden gewerkt als werknemer toegang tot het streng minimumpensioen omdat zij voldoen aan de loopbaanvoorwaarde. Bij vrouwen had 51% toegang tot het streng minimumpensioen. Toch ontvingen meer vrouwen dan mannen een streng minimumpensioen (19% van de vrouwen ten opzichte van 4% van de mannen). In 2012 ontvingen weinig mannen en vrouwen een soepel minimumpensioen in het werknemersstelsel (Commissie Pensioenhervormingen 2020-2040, bijlage 3.1).³⁴

Het minimumpensioen geldt echter ook voor zelfstandigen,³⁵ een groep die in grotere mate uit mannen bestaat. Peeters (2016, p. 62) berekende dat in 2011 80% van de mannelijke zelfstandigen een minimumpensioen ontving ten opzichte van net geen 20% van de vrouwelijke zelfstandigen. Het niet voldoen aan de toegangsvoorwaarde van 30 loopbaanjaren voor het minimumpensioen is allicht de reden voor het beperkte aantal vrouwelijke zelfstandigen met een minimumpensioen.

Een bijkomende complicatie inzake de genderongelijkheid binnen het minimumpensioen is dat het minimumpensioenbedrag wordt toegekend als het eigen rustpensioen lager is dan het minimumpensioenbedrag aangepast naar rato van de lengte van de gewerkte en/of gelijkgestelde loopbaan ten

33 In het kader van een gender- en pensioenproject zullen in de toekomst meer gegevens beschikbaar worden gesteld op Pensionstat.be. Op die manier wordt het mogelijk om de genderverschillen in pensioenen meer detail in kaart te brengen voor de verschillende regelingen (de overlevings-, echtscheidings-, en gezinspensioenen).

34 De voorwaarde van 30 loopbaanjaren om in aanmerking te komen voor het minimumpensioen betekent dat meer vrouwen dan mannen met een (zeer) korte loopbaan geen toegang zullen hebben tot het minimumpensioen.

35 Met wijzigingen (zie subsectie 3.1.2).

opzichte van een de volledige loopbaan van 45 jaar. Twee personen die beiden voor dezelfde minimumpensioenregeling in aanmerking komen, zullen dus, afhankelijk van de hoogte van het eigen rustpensioen en de loopbaanlengte, in verschillende mate genieten van de minimumpensioenregeling. Een analyse van het volledige gendereffect van het minimumpensioen (d.w.z. in welke mate mannen of vrouwen relatief meer profiteren van het minimumpensioen) is complex want vereist zowel informatie over de hoogte van het minimumpensioen, alsook over de hoogte van de individuele loopbaanduur, en van het rustpensioen dat de persoon zou ontvangen als er geen minimumpensioen zou zijn. Voor een dergelijke analyse is toegang tot individuele loopbaangegevens nodig.

6.2 De inkomensgarantie voor ouderen (IGO)

Ongeveer 110 000 personen ontvangen de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) in 2021, 5% van de Belgische bevolking van 65 jaar en ouder. Ongeveer twee derde van de ontvangers is vrouw.³⁶ Het aandeel vrouwen is kleiner bij nieuwe cohorten die gebruik maken van de IGO. In 2021 is 60% van de nieuwe IGO-ontvangers een vrouw. Vrouwen ontvangen ook gemiddeld een hoger bedrag (540 euro) dan mannen (470 euro) (Federale Pensioendienst, 2022).

Hoewel het belangrijkste doel van de IGO is om mensen een toereikend inkomen te garanderen, verbetert zij ook de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van pensioeninkomen.³⁷

6.3 Het overlevingspensioen

Zoals beschreven in sectie 3 komen alleen weduwen en weduwnaars in aanmerking voor een overlevingspensioen. Aangezien vrouwen doorgaans langer leven dan mannen, en vrouwen doorgaans jonger zijn dan hun echtgenoten, zijn er meer weduwen dan weduwnaars. Bovendien beperken anti-cumulatieregels de combinatie van een rust- en een overlevingspensioen, en deze treffen meer mannen dan vrouwen. Om deze redenen worden overlevingspensioenen voornamelijk aan vrouwen toegekend; in 2021 was 94% van de ontvangers vrouw (PensionStat, 2022). Het overlevingspensioen is een belangrijk onderdeel van het pensioen van vrouwen. In 2021 ontving 41% van de vrouwen van 65 jaar of ouder een deel van hun pensioen als overlevingspensioen (PensionStat, 2022).³⁸

Dekkers en Van den Bosch (2021) hebben het effect van het overlevingspensioen op de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen onderzocht. Zij vergelijken de huidige situatie met een scenario waarin het overlevingspensioen niet langer bestaat. Volgens hun berekeningen zou de genderpensioenkloof in 2012 bijna verdubbelen als overlevingspensioenen niet meer zouden bestaan. Het belang van het overlevingspensioen zal in de loop van de tijd wel afnemen. Het aandeel gepensioneerd dat een overlevingspensioen ontvangt, wordt met elk cohort kleiner als gevolg van veranderingen in de arbeidsparticipatie van vrouwen, de sterker stijgende levensverwachting voor mannen dan voor vrouwen en veranderingen in de huwelijkspatronen in de loop der tijd. Het duurt echter lang voordat deze veranderingen zullen doorwerken in het pensioenstelsel.

Op basis van de vermelde cijfers kunnen we concluderen dat het overlevingspensioen vandaag de dag een zeer belangrijke rol speelt in het verminderen van de genderongelijkheid in pensioeninkomen.

6.4 Het echtscheidingspensioen voor uit de echt gescheiden gepensioneerden

Zoals vermeld in subsectie 3.1.3, kan de loopbaan van de ex-huwelijkspartner in het werknemers- of zelfstandigenstelsel recht geven op een echtscheidingspensioen.³⁹ Wanneer een uit de echt gescheiden

³⁶ Een klein aantal mensen (ongeveer 2 000) ontvangt de voorloper van de IGO, het gewaarborgde inkomen voor bejaarden (GIB).

³⁷ Zie ook Dekkers en Van den Bosch (2021).

³⁸ Deze cijfers hebben betrekking op alle drie de pensioenstelsels.

³⁹ Ook een feitelijke scheiding kan aanleiding geven tot een echtscheidingspensioen. Het echtscheidingspensioen in geval van een feitelijke scheiding wordt op een andere manier berekend dan het echtscheidingspensioen bij een echtscheiding en komt niet aan bod in deze tekst.

partner tijdens de huwelijksjaren geen of weinig rustpensioen heeft opgebouwd, kan hij of zij bijkomende pensioenrechten opbouwen die gelijk zijn aan maximaal 62,5% van de pensioenopbouw van de ex-huwelijkspartner. In januari 2022 zijn er 168 486 ontvangers met een echtscheidingspensioen uit het werknemersstelsel, waarvan 79% vrouw is en 21% man (Federale Pensioendienst, 2022m).

Het echtscheidingspensioen krijkt het eigen pensioen op, waardoor het echtscheidingspensioen een positieve invloed heeft op het gemiddeld pensioeninkomen van de (vooral vrouwelijke) ontvangers.

6.5 Het gezinspensioen

Om historische redenen (met name het traditionele kostwinnersmodel) wordt het gezinspensioen voornamelijk uitgekeerd aan mannen en wordt het pensioen van de vrouw geschorst (in sommige gevallen wordt het lage pensioen van de vrouw wel uitgekeerd en wordt het gezinspensioen van de man verminderd met dit lage pensioen). Recente informatie over het aantal gepensioneerden dat een gezinspensioen ontvangt is niet beschikbaar, maar Peeters (2016) meldt dat in 2011 35% van de voormalige mannelijke werknemers en 50% van de voormalige mannelijke zelfstandigen een gezinspensioen ontvingen. Dit staat tegenover minder dan 2% van de vrouwen in beide pensioenstelsels. Het is duidelijk dat het ontvangen van een gezinspensioen meestal betekent dat een pensioenuitkering verschuift van de vrouw naar de man, en zodoende de genderverschillen in het pensioeninkomen vergroot. Dit wil echter niet noodzakelijk zeggen dat die vrouw slechter af is in termen van welvaart, omdat het gezinspensioen de totale hoeveelheid middelen waarover het paar beschikt juist vergroot.⁴⁰ Vanuit het perspectief van gendergelijkheid is het belangrijk om de gelijke of ongelijke toegang tot middelen binnen het gezin te bestuderen. Dat valt wel buiten de opzet van deze analyse.

6.6 Het pensioen voor onthaalouders

Onthaalouders hebben een speciale status in het pensioenstelsel, en omdat de grote meerderheid van de onthaalouders vrouw is, heeft dit gevolgen voor de gendergelijkheid in de pensioenen.⁴¹ Vóór 2003 betaalden onthaalouders geen sociale bijdragen waardoor ze geen pensioenrechten opbouwden. In 2003 werd de regelgeving aangepast en sindsdien kunnen onthaalouders ook pensioenrechten opbouwen. Onthaalouders die een groot deel van hun loopbaan vóór 2003 hebben uitgevoerd, hebben dus slechts enkele jaren pensioenrechten opgebouwd (de periode die sinds 2003 is gewerkt). Dit beperkt aantal loopbaanjaren zal bijgevolg een negatief effect hebben op het pensioeninkomen van de onthaalouders. Het beperkt aantal loopbaanjaren heeft als bijkomend gevolg dat onthaalouders veelal niet zullen voldoen aan de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen. Een recente beleidsontwikkeling moet hier verandering in brengen (voor meer info, zie subsectie 7.7).

Voor zover we weten, zijn er geen onderzoeksresultaten beschikbaar over het aantal betrokkenen (bv. onthaalouders op pensioen), hun pensioensituatie en de mate waarin zij een beroep doen op andere elementen van het pensioenstelsel.

⁴⁰ Zonder een meer gedetailleerde analyse is het ook niet duidelijk in hoeverre het gezinspensioen de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen vergroot of verkleint. Bij de toekenning van het gezinspensioen wordt het kleine pensioen van de vrouw soms geschorst. Bijgevolg worden sommige vrouwen met zeer lage pensioeninkomens niet opgenomen in de berekening waardoor het gemiddelde pensioen van vrouwen stijgt. Tegelijkertijd wordt het gemiddelde pensioen van mannen verhoogd door de toekenning van het gezinspensioen. De invloed van het gezinspensioen op de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen hangt af van de relatieve omvang van deze veranderingen. Het effect op de Gender Pension Coverage Gap (zie sectie 2) is wel ondubbelzinnig: de toekenning van het gezinspensioen heeft als gevolg dat meer vrouwen geen pensioen ontvangen, en daardoor stijgt het verschil tussen de percentages mannen en vrouwen zonder eigen pensioen.

⁴¹ Wij hebben geen recente cijfers kunnen vinden over het aantal onthaalouders, noch over de verdeling van onthaalouders naar geslacht, maar wij denken dat het een redelijke veronderstelling is dat de grote meerderheid uit vrouwen bestaat. Een artikel in De Standaard van 14 januari 2003, met als bron Kind en Gezin, stelt immers het volgende: "Vlaanderen telt welgeteld 5 onthaalvaders (0,07%)." (De Standaard, 2003).

6.7 Het pensioen voor meewerkende echtgenoten

Meewerkende echtgenoten kunnen sinds 2003 eigen pensioenrechten opbouwen door zich vrijwillig aan te sluiten bij het zogenaamde maxistatuut dat hen dezelfde pensioenbescherming biedt als zelfstandigen in hoofdberoep. Vanaf 2005 zijn meewerkende echtgenoten verplicht om zich aan te sluiten bij dit maxistatuut (zie Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, bijlage 2.2). Wanneer een groot deel van de carrière werd gepresteerd vóór 2003, heeft de meewerkende echtgeno(o)t(e) pensioenrechten opgebouwd voor slechts enkele loopbaan jaren. Het opgebouwde pensioen zal bijgevolg ook veelal laag zijn. Op basis van statistieken van het Rijksinstituut voor de Sociale Zekerheid der Zelfstandige (RSVZ) weten we dat 92% van de meewerkende echtgenoten op 31 december 2003 vrouwen waren en dat het merendeel van hen op dat moment de pensioenleeftijd nog niet had bereikt (RSVZ, 2022a). De specifieke situatie waardoor er voor de jaren vóór 2003 geen pensioenrechten werden opgebouwd, zal dus vooral vrouwen treffen.

Voorts heeft deze specifieke regeling als gevolg dat er wellicht onvoldoende loopbaan jaren gepresteerd zijn om aanspraak te kunnen maken op het gewaarborgd minimumpensioen. Een recente beleidsontwikkeling hieromtrent wordt besproken in subsectie 7.7.

6.8 Gelijkgestelde periodes en gebruik van tijdskrediet en thematische verlof

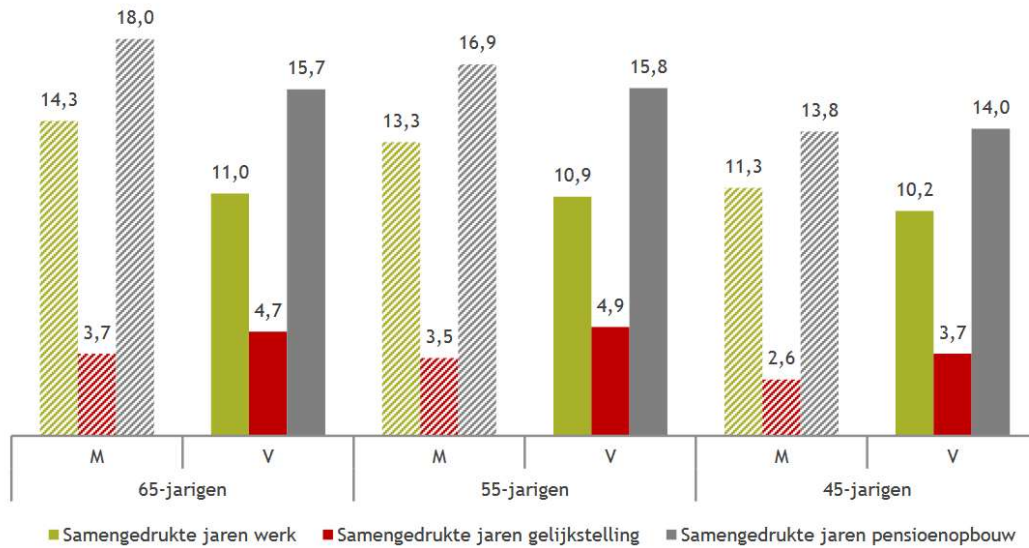
De gelijkgestelde periodes zijn belangrijk in de pensioensopbouw van werknemers (inclusief personen met gemengde loopbanen die deels hebben gewerkt als werknemer). Als voorbeeld illustreren Dekkers en Van den Bosch (2020) de impact van een 6-jarige zorgperiode op 30-jarige leeftijd en laten zij zien dat het huidige systeem van gelijkgestelde periodes voor individuen in die situatie het verloren arbeidsinkomen zeer goed compenseert wat betreft toekomstig pensioeninkomen. Zonder deze systemen zou het effect van een deeltijdse of voltijdse onderbreking van het werk veel groter zijn. Op basis van administratieve gegevens laten Schols *et al.* (2022) zien dat ongeveer een derde van de gemiddelde pensioensopbouw van 65-jarigen met een loopbaan als werknemer in 2019 het gevolg is van gelijkgestelde periodes.⁴² Voor vrouwen is dit aandeel bijna 40% en voor mannen 30%. Gelijkgestelde periodes zijn dus gemiddeld genomen belangrijker in de pensioenen van vrouwen en leveren zodoende een positieve bijdrage aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de pensioensopbouw. Het is niet mogelijk om het belang van de verschillende gelijkgestelde periodes exact vast te stellen, maar het is duidelijk dat voor zowel mannen als vrouwen het grootste deel bestaat uit werkloosheid en ziekte.⁴³

De gelijkgestelde periodes blijven de komende jaren belangrijk en zullen blijven bijdragen aan het gelijktrekken van het aantal jaren pensioensopbouw tussen mannen en vrouwen. Dit blijkt uit een vergelijking van de gemiddelde werknemersloopbaan bestaande uit gelijkgestelde periodes van de huidige 45-jarigen (in 2019) met die van 55- en 65-jarigen (in 2019) toen zij 45 jaar oud waren. Figuur 6.1 hieronder is ontleend uit Schols *et al.* (2022).

42 Deze cijfers verwijzen naar gelijkstellingen in het werknemerspensioenstelsel.

43 Gegevens van vóór 1990 kunnen geen definitief onderscheid maken tussen verschillende gelijkgestelde periodes.

Figuur Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1
Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron Schols *et al.* (2022), Figuur 15

Figuur 6.1 illustreert een aantal ontwikkelingen voor de drie cohorten (45-, 55- en 65-jarigen) in hun werknemersloopbaan van 14 tot en met 45 jaar. Zo toont de figuur dat het belang van gelijkgestelde periodes gemiddeld genomen belangrijk blijft voor vrouwen in alle cohorten (met name 4,7 jaar bij 65-jarige vrouwen, 4,9 jaar bij 55-jarige vrouwen en 3,7 jaar bij 45-jarige vrouwen). In het jongste cohort zien we bovendien dat het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw gelijk is voor vrouwen en mannen (in feite iets hoger voor vrouwen) in de loopbaanperiode van 14 tot en met 45 jaar. Het hogere aantal gelijkgestelde jaren van vrouwen (gemiddeld 3,7 jaar) in vergelijking met die van mannen (gemiddeld 2,6 jaar) compenseert hun kleiner aantal gewerkte jaren (gemiddeld 10,2 jaar) in vergelijking met die van mannen (gemiddeld 11,3 jaar). Het beeld is hetzelfde als we ook de cohorte 35-jarigen in beschouwing nemen en kijken naar de situatie van 65-, 55-, 45- en 35-jarigen op de leeftijd van 35 jaar (zie Schols *et al.*, 2022).

7 | Wijzigingen in het pensioensysteem door de regering De Croo

De regering De Croo heeft de hervorming van het Belgische pensioensysteem op de agenda geplaatst. In deze sectie behandelen we daarom de belangrijkste veranderingen die in deze legislatuur zijn doorgevoerd of zullen worden doorgevoerd. Deze sectie bevat geen volledig overzicht van alle beleidswijzigingen maar beperkt zich tot die aanpassingen aan de regelgeving die een belangrijke (positieve of negatieve) impact kunnen hebben op de gendergelijkheid.

7.1 Hervorming van de duur van de overgangsuitkering

In sectie 3 kwam reeds aan bod dat de overgangsuitkering een tijdelijk overlevingspensioen is dat aan de langstlevende partner wordt toegekend in geval hij of zij niet voldoet aan de leeftijdsvoorwaarden om een overlevingspensioen te kunnen ontvangen. De huidige regering heeft de duur van de overgangsuitkering verlengd naar 18 maanden voor weduwen en weduwnaars zonder kinderen. Voorheen ontvingen weduwen en weduwnaars zonder kinderen een overgangsuitkering gedurende 12 maanden. De overgangsuitkering voor echtgenoten met kinderen werd verlengd van 24 naar 36 of 48 maanden. De overgangsuitkering wordt 48 maanden uitgekeerd in geval minstens één kind jonger is dan 13 jaar, een handicap heeft of geboren werd minder dan 300 dagen na het overlijden van de ouder. In andere gevallen wordt de overgangsuitkering voor een periode van 36 maanden uitgekeerd (Federale Pensioendienst, 2022n; Federale Pensioendienst, 2022o).

7.2 Verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen en de IGO

De regering heeft het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen en de IGO-uitkering verhoogd. De verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen gebeurt op vier opeenvolgende momenten. Het minimumpensioen van werknemers en zelfstandigen werd met 2,65% verhoogd op 1 januari 2021, 1 januari 2022 en 1 januari 2023. De volgende verhoging is gepland voor 1 januari 2024. De doelstelling van deze verhogingen was dat het gewaarborgd minimumpensioen tegen 2024 1 500 euro netto zou bedragen voor gepensioneerden met een volledige loopbaan van 45 jaar.^{44,45} In 2012 ontvingen aanzienlijk meer vrouwen dan mannen een gewaarborgd minimumpensioen in de werknemersregeling (zie subsectie 6.1). Hoewel dit onevenwicht ondertussen mogelijk verminderd is, is het toch waarschijnlijk dat de verhoging van het minimumpensioen de genderpensioenkloof heeft versmald.

Daarnaast besloot de regering om ook de inkomensgarantie voor ouderen gradueel te verhogen over een periode van 4 jaar. In 2021 en 2022 werd deze bijstandsuitkering verhoogd met 2,58%

44 Deze verhogingen komen bovenop de indexaanpassingen en de verhogingen van de minimumpensioenen vanuit de welvaarts-enveloppe. De welvaarts-enveloppe is ingevoerd door het generatiepact van 2005. Elk jaar beslissen de sociale partners en de regering over verhogingen bovenop de indexering van de wettelijke pensioenen en andere sociale voordelen. De doelstelling van 1 500 euro was gesteld bij het aantreden van de regering De Croo. Vanwege de grote indexverhogingen naar aanleiding van de sterke stijging van de gezondheidsindex, is dit bedrag ondertussen in feite al bereikt, of zal het zeer binnenkort bereikt worden (het bruto-minimumpensioen voor een alleenstaande werknemer met volledige loopbaan bedraagt nu – 15 december 2022 – 1 594,74 euro).

45 De minimumbedragen voor ambtenaren worden eveneens verhoogd maar de procentuele verhoging verschilt van die voor werknemers en zelfstandigen.

(Federale Pensioendienst, 2022n; RSVZ, 2022b). Deze verhoging draagt ondubbelzinnig bij aan de verkleining van de genderpensioenkloof, omdat een meerderheid van de ontvangers van de inkomensgarantie vrouw is, en vrouwen gemiddeld ook een groter bedrag ontvangen dan mannen (zie subsectie 6.2).

7.3 Verhoging van het loonplafond

Het inkomen dat in aanmerking wordt genomen in de pensioenberekening van werknemers en zelfstandigen wordt jaarlijks geplafonneerd.⁴⁶ Dit betekent dat het inkomen slechts tot een bepaalde hoogte (met name tot aan het loonplafond) in rekening wordt gebracht.⁴⁷

De huidige regering heeft besloten het loonplafond gradueel te verhogen door middel van een jaarlijkse verhoging met 2,38% op 1 januari 2021, 2022, 2023 en 2024. (RSVZ, 2022b; Federale Pensioendienst, 2022n; Federale Pensioendienst, 2022p). Omdat mannen gemiddeld een hoger loon ontvangen dan vrouwen, zijn er waarschijnlijk meer mannen dan vrouwen met een loon boven het loonplafond. Deze maatregel zal daarom wellicht meer mannen ten goede komen en de genderpensioen­kloof vergroten.

7.4 Verhoging van de drempels voor de ZIV-bijdrage

Om ervoor te zorgen dat de vermelde verhoging van het bruto gewaarborgd minimumpensioen ook zal leiden tot een verhoging van het netto pensioen, heeft de regering beslist om de drempelbedragen van de ZIV-bijdrage (Ziekte- en Invaliditeitsbijdrage) te verhogen. De ZIV-bijdrage is een maandelijkse bijdrage tussen 0 en 3,55% die wordt ingehouden op het bruto pensioen uit alle stelsels. Als het bruto maandpensioen lager ligt dan een bepaalde drempel, wordt er geen ZIV-bijdrage ingehouden. In geval het pensioen boven de drempel ligt, wordt maximaal 3,55% geïnd. De drempelbedragen van de ZIV-bijdrage worden stapsgewijs verhoogd met steeds 2,31% in januari 2021, 2022, 2023 en 2024 (Federale Pensioendienst, 2022n; Federale Pensioendienst, 2022o). Het is erg moeilijk om een schatting te maken van het effect op de genderpensioen­kloof, omdat dit afhangt van het aantal mannen en vrouwen met een pensioen onder of boven de drempelbedragen vóór en na de verhogingen.⁴⁸

7.5 Afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor zelfstandigen

Voor loopbaan­jaren vanaf 2021 worden de pensioenen van zelfstandigen op dezelfde manier berekend als die van werknemers. Om te corrigeren voor het feit dat zelfstandigen in verhouding minder sociale bijdragen betalen dan werknemers, werd in het verleden slechts een gedeelte van hun beroeps­inkomen in rekening genomen bij de pensioenberekening. Het beroeps­inkomen werd namelijk vermenig­vuldigd met de zogenaamde correctie- of harmonisatiecoëfficiënt van ongeveer 69%. Het afschaffen van deze correctiecoëfficiënt heeft als gevolg dat zelfstandigen voor de loopbaan­jaren vanaf 2021 pensioen­rechten op­bouwen aan 100% van hun inkomen en niet langer aan 69% van hun inkomen (RSVZ, 2021; Schols, 2022).⁴⁹ Volgens de Europese Arbeidskrachten­enquête van 2020 waren er in dat jaar 312 000 mannen actief als zelfstandige, tegenover 171 000 vrouwen. Het is daarom waarschijnlijk dat deze maatregel de toekomstige genderpensioen­kloof zal verdiepen, hoewel

46 Het loonplafond is niet van toepassing in het ambtenarenstelsel. In het ambtenarenstelsel geldt een andere regeling (voor meer info verwijzen we het werk van Peeters *et al.* (2017, pp. 31–32)).

47 Het loonplafond voor werknemers was in 2021 is gelijk aan 63 944 euro, bij zelfstandigen was dit 61 865 euro. Het fictief loon voor gelijkgestelde periodes (zie subsectie 3.1.1) wordt ook getoetst aan het loonplafond. Let wel, voor bepaalde gelijkgestelde periodes bestaan er lagere loonplafonds (RSVZ, 2022b; Federale Pensioendienst, 2022p).

48 Op 1 januari 2023 is het grensbedrag voor alleenstaanden waaronder geen ZIV-bijdrage ingehouden wordt, gelijk aan 1 920,21 euro. Voor meer informatie over de inhouding van de ZIV-bijdrage, verwijzen we naar de website van de Federale Pensioendienst (2022o).

49 Zie ook voetnoot 7.

het binnen het bestek van deze opdracht onmogelijk is om een schatting te maken van de omvang van dit effect.

7.6 Pensioenakkoord van 19 juli 2022

Deze sectie beschrijft de wijzigingen in het pensioensysteem die de regering in juli 2022 heeft voorgesteld. Onderstaande maatregelen zijn nog niet vertaald in Belgische wetgeving en zijn dus niet in steen gebeiteld. De beschrijving is gebaseerd op het werk van Schols (2022) en dat van het Kenniscentrum Pensioenen (2022).

7.6.1 Verstrenge toegangsvoorwaarde voor het gewaarborgd minimumpensioen

Voor toekomstige gepensioneerden die op 1 januari 2024 53 jaar of jonger zijn,⁵⁰ wordt een strengere toegangsvoorwaarde voor de minimumpensioenregeling ingevoerd. Naast de huidige voorwaarde van 30 loopbaan jaren gewerkt en gelijkgesteld, zullen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren ook minstens 20 gewerkte jaren moeten voorleggen om toegang te hebben tot een minimumpensioen. Gelijkgestelde periodes voor medische redenen zullen in bepaalde mate worden beschouwd als een gewerkte periode (Kenniscentrum Pensioenen, 2022). Concreet gaat het (voor werknemers) om periodes van moederschaprust, borstvoedingsverlof en palliatief verlof en periodes van inactiviteit als gevolg van een handicap zoals erkend door de DG Personen met een handicap (IVT). De leeftijdsvoorwaarde impliceert dat de maatregel zeer geleidelijk wordt ingevoerd.

Voor werknemers in het soepel criterium wordt deze voorwaarde vertaald naar 20 jaar van 156 VTE-dagen werk en voor werknemers in het streng criterium naar 20 jaar van 250 VTE-dagen werk.⁵¹ Omgezet naar voltijds equivalente jaren komt dit overeen met 10 dan wel 16 gewerkte jaren. Om toegang te krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen voor zelfstandigen, zal de zelfstandige 16 gewerkte jaren moeten kunnen voorleggen. Informatie over de verstrenge toegangsvoorwaarde in het ambtenarenstelsel is nog niet beschikbaar.

De impact van deze verstrenge voorwaarde voor het minimumpensioen op de pensioenen van mannen en vrouwen is beoordeeld door het Kenniscentrum pensioenen (2022). Het eerste dat opvalt, is dat de budgettaire impact als zeer klein wordt ingeschat, namelijk van 0,4 miljoen euro in 2026 gaande naar 25,2 miljoen euro in 2040. Ter vergelijking: de totale pensioenuitgaven bedroegen 32 miljard euro in 2019.

Op de lange termijn⁵² treffen de wijzigingen 3,9% van de vrouwelijke intreders in het pensioenstelsel met een zuivere loopbaan als werknemer of een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige. Zij komen niet langer in aanmerking voor het minimumpensioen. Bij mannen is dit aantal met 2,0% kleiner. Het gemiddelde jaarlijkse verlies aan pensioeninkomen wordt voor deze getroffen geschat op 440 euro voor vrouwen en is iets groter voor mannen (446 euro). Bij de intreders met zuivere loopbanen als zelfstandige verliezen 0,3% van de vrouwen en 0,1% van de mannen de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen. Tegenover deze kleine percentages staan grote verliezen voor de betrokkenen: gemiddeld 8 650 euro op jaarbasis voor de vrouwen en 6 350 voor de mannen.

Gemiddeld over alle nieuwe pensioengerechtigden (inclusief diegenen die niet getroffen worden door de maatregel) met een zuivere loopbaan als werknemer of een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige, daalt het pensioen van vrouwen met 0,1%, terwijl het pensioen van mannen nauwelijks daalt. Voor de intreders met een zuivere loopbaan als zelfstandige zijn deze percentages -

50 Deze ingreep is onderhevig aan verschillende overgangsmaatregelen. Wie op 1 januari 2024 minstens 55 jaar oud is, én op dat moment al aan de toegangsvoorwaarde voor het gewaarborgd minimumpensioen voldoet, wordt niet getroffen. Voor anderen wordt de verstrenge zeer geleidelijk ingevoerd waardoor de nieuwe voorwaarde pas in werking treedt voor diegenen die op 1 januari 2024 53 jaar of jonger zijn.

51 Voor een beschrijving van het streng en soepel criterium verwijzen we naar subsectie 3.1.2.

52 Het rapport specificeert niet het exacte jaar waarvoor deze cijfers gelden.

0,4% en -0,1%. De aanscherping van de criteria om in aanmerking te komen voor toegang tot het minimumpensioen zal daarom op lange termijn een beperkt negatief effect hebben op de gendergelijkheid van pensioenen.

7.6.2 Gender-maatregel

De zogenaamde ‘gender-maatregel’ heeft tot doel het minimumpensioen soepel criterium te verbeteren voor werknemers (voornamelijk vrouwen) die minder hebben gewerkt om voor hun kinderen te kunnen zorgen. Voor een periode van maximaal 5 loopbaanjaren in de periode voor 2002 zullen alle gewerkte en gelijkgestelde dagen worden afgezet ten opzichte van een noemer van 250 VTE-dagen per jaar in plaats van 312 waardoor de totale noemer van 14 040 VTE-dagen met maximaal 1 250 VTE-dagen zal worden gereduceerd.⁵³ Het gevolg van deze maatregel is dat werknemers voor een periode van maximaal 5 jaar een volledig minimumbedrag ontvangen op basis van 250 VTE-dagen in plaats van 312 VTE-dagen. Deze maatregel is dus voordelig voor mensen die deeltijds werkten.

Het Kenniscentrum pensioenen (2022) schat dat bij invoering van de maatregel 4,2% van de vrouwelijke en 1,6% van de mannelijke nieuw ingestroomde gepensioneerde werknemers hun pensioen zien toenemen. Deze toename bedraagt gemiddeld 244 euro bij vrouwen en 236 euro bij mannen op jaarbasis. De toename van het globaal gemiddeld pensioen bij alle nieuwe gepensioneerden (inclusief diegenen die geen voordeel halen uit deze maatregel) met een werknemersloopbaan is erg beperkt en bedraagt bij aanvang van de maatregel 0,1% bij vrouwen, en is nauwelijks zichtbaar bij mannen. Zoals bedoeld zal deze maatregel de genderpensioenkloof dus verminderen, maar slechts in beperkte mate.

7.6.3 Pensioenbonus

In 2024 wordt een pensioenbonus ingevoerd in het werknemers-, zelfstandigen- en ambtenarenstelsel met als doel om langer werken te stimuleren. De pensioenbonus wordt toegekend voor elke extra gewerkte dag (alsook voor maximaal 30 gelijkgestelde dagen per kalenderjaar) nadat iemand aan de voorwaarden voldoet om op vervroegd pensioen te gaan (in 2022, meestal op 63-jarige leeftijd) of nadat de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt (in 2022, gelijk aan 65 jaar). In het verleden bestond een gelijkaardige bonus maar deze werd in 2015 afgeschaft. De bonus kan worden opgebouwd voor een periode van maximaal 3 jaar. Op dit moment moet de overheid de hoogte van de pensioenbonus nog bepalen maar de bonus zal allicht rond de 2 tot 3 euro bruto per werkdag bedragen.

De effecten van de bonus zijn pas volledig na een aantal jaren. Volgens de projecties van het Kenniscentrum pensioenen (2022) zou de impact van een pensioenbonus van 2 euro op het gemiddeld rustpensioen van nieuwe gepensioneerden in 2040 vrij gelijk zijn tussen mannen (+1,1%) en vrouwen (+1,0%). Een uitzondering hierop is het stelsel van zelfstandigen waar de impact van de bonus kleiner is bij vrouwen (+0,6%) dan bij mannen (+1,2%). Dit wordt verklaard door het groter aandeel korte loopbanen bij de vrouwen in het zelfstandigenstelsel.⁵⁴

Het Kenniscentrum pensioenen (2022) benadrukt dat deze schattingen erg gevoelig zijn voor de impact op het pensioneringsgedrag van de verhogingen van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030 (zie ook voetnoot 13). Het hanteert daarom twee tegengestelde hypothesen. Volgens de hypothese van minimumuitstel stellen alleen personen die door de stijging van de pensioenleeftijd niet langer voldoen aan de vereisten om op pensioen te gaan hun pensioen uit. Volgens

⁵³ De keuze van de periode vóór 2002 wordt gemotiveerd door CAO 77bis die in 2001 is afgesloten door de sociale partners inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (Kenniscentrum Pensioenen, 2022, p. 37).

⁵⁴ Het merendeel van deze vrouwen met een korte loopbaan voldoet niet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen en kan bijgevolg geen pensioenbonus opbouwen.

de verschuivingshypothese leidt de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met 2 jaar daarentegen tot een gemiddeld uitstel van pensionering met 2 jaar. De verschuivingshypothese is wellicht relevant voor de lange termijn, terwijl op korte en middellange termijn de minimumhypothese meer geschikt is. Daarenboven hangt het effect van de pensioenbonus uiteraard ook af van de mate waarin personen dankzij de bonus hun beroepsleven zullen verlengen. Benadrukt moet worden dat velen van de bonus zullen profiteren, ook al blijft hun moment van pensionering ongewijzigd, omdat zij ook vóór invoering van de bonus al van plan waren om langer te blijven werken dan de leeftijd waarop zij met vervroegd pensioen konden gaan. Het Kenniscentrum noemt dit laatste het ‘buitenkanseffect’.

Bij bovengenoemde schattingen is de minimumhypothese gehanteerd. In het scenario van verschuivingshypothese is de impact van de bonus op het gemiddeld nieuw pensioen bij vrouwen iets kleiner dan bij mannen maar ook hier zijn de verschillen beperkt, in het bijzonder bij werknemers (Kenniscentrum pensioenen, 2022).⁵⁵ Het blijkt verder dat vooral vrouwen hun pensionering uitstellen door de bonus maar het buitenkanseffect, dat primeert in de verschuivingshypothese, is groter bij mannen.

De geprojecteerde effecten van een bonus van 3 euro zijn ongeveer proportioneel aan die van een bonus van 2 euro.

Hoewel de effecten van de pensioenbonus niet sterk verschillen naargelang geslacht, zijn de verschillen steeds ten voordele van de mannen. De herinvoering van de pensioenbonus zal dus de genderpensioenklouf doen toenemen.

7.7 Toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen voor specifieke regelingen

In sectie 6 werd de specifieke situatie van onthaalouders en meewerkende echtgenoten toegelicht alsook de mogelijke impact van deze regelingen op bestaande genderverschillen. Recent werd een wetsontwerp ingediend met als doel de situatie van onthaalouders te verbeteren. Het desbetreffende wetsontwerp is nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en dus nog niet in voege. Daarnaast werd eind 2022 een wet goedgekeurd om de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen te vergemakkelijken voor meewerkende echtgenoten. In wat volgt behandelen we achtereenvolgens het wetsontwerp voor onthaalouders en de wetwijziging voor meewerkende echtgenoten.

7.7.1 Toegang tot het minimumpensioen voor onthaalouders

Een nieuw wetsvoorstel heeft als doel om het aantal loopbaanjaren voor onthaalouders te verhogen bij de bepaling van het recht op een gewaarborgd minimumpensioen zodat zij gemakkelijker kunnen voldoen aan de toegangsvoorwaarde. Om het aantal loopbaanjaren van onthaalouders te verhogen, worden ze vanaf 2003 tot en met de pensionering (ten laatste in januari 2033) vermenigvuldigd met een coëfficiënt (voor verdere informatie, zie Federale Pensioendienst, 2022q).

Wij zijn niet op de hoogte van een evaluatie van de laatste wijzigingen in de manier waarop de kwalificatiejaren voor het gewaarborgd minimumpensioen worden berekend. Omdat onthaalouders in overgrote meerderheid vrouwen zijn, zal iedere verbetering van hun pensioen de genderpensioenklouf in zekere mate verkleinen. Dit wetsontwerp heeft enkel als doel om het aantal loopbaanjaren te verhogen zodat meer onthaalouders toegang krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen. Echter, het minimumpensioen dat zij zullen ontvangen wordt berekend op basis van hun werkelijke aantal loopbaanjaren. In tegenstelling tot bij de toegangsvoorwaarde, worden de loopbaanjaren dus niet verhoogd in de berekening. Voor veel onthaalouders zal het resulterende pensioen dus nog steeds erg laag zijn, zelfs als zij toegang hebben tot het gewaarborgde minimumpensioen.

⁵⁵ In 2040 geeft de projectie aan, +2,6% bij de mannelijke werknemers, en +2,4% bij de vrouwelijke.

7.7.2 Toegang tot het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten

Om ervoor te zorgen dat meewerkende echtgenoten toegang kunnen krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen, werd recent een wetwijziging doorgevoerd voor meewerkende echtgenoten die niet in de mogelijkheid zijn geweest om 30 loopbaanjaren te presteren in het maxistatuut (i.e. diegenen die geboren zijn tussen 1956 en 1968). Deze meewerkende echtgenoten moeten niet langer voldoen aan de loopbaanvoorwaarde van 30 jaar maar moeten twee derde van de jaren die ze zouden kunnen presteren vanaf 2003 bewijzen om toegang te krijgen tot een gewaarborgd minimumpensioen. Deze maatregel is van toepassing op pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2023.

Deze maatregel zal vooral vrouwen ten goede komen aangezien we op basis van statistieken van het Rijksinstituut voor de Sociale Zekerheid der Zelfstandige (RSVZ) weten dat 86% van de meewerkende echtgenoten op 31 december 2021 vrouwen zijn (RSVZ, 2022a). Volgens de Minister van Zelfstandigen zal deze nieuwe maatregel “aan ten minste 17 326 meewerkende echtgenoten geboren tussen 1956 en mei 1968 (van wie de meerderheid vrouwen) de mogelijkheid [bieden] een minimumpensioen te ontvangen” (Clarival, 2022).

8 | Wat kan er nog meer worden gedaan om de genderpensioenkloof te verminderen

Het streven naar gendergelijkheid is een belangrijke maatschappelijke uitdaging. Het is bijgevolg zinvol om de gendereffecten van bestaande pensioenmaatregelen te beoordelen, alsook om in kaart te brengen of nieuwe maatregelen de genderpensioenkloof verkleinen dan wel vergroten. In deze studie hebben we daarom een beknopt overzicht gegeven van de belangrijkste pensioenmaatregelen van de regering De Croo binnen de eerste pijler en hun genderimpact. Ook recent aangekondigde pensioenhervormingen die nog niet in werking zijn getreden kwamen - in de mate van het mogelijke - aan bod.

In deze sectie presenteren wij enkele voorstellen om de genderkloof in pensioenen te verminderen. Deze voorstellen vormen geen samenhangend geheel, en zijn niet onderzocht op hun budgettaire of juridische haalbaarheid. Vooral deze concrete voorstellen te bespreken, vragen wij aandacht voor enkele meer algemene aspecten van het vraagstuk van de genderkloof in pensioenen.

Ten eerste is de huidige genderpensioenkloof in grote mate het resultaat van genderongelijkheden op de arbeidsmarkt in het verleden (zie sectie 4). Een wettelijk pensioensysteem van het Bismarck-type, waarin het pensioen afhangt van de lonen of arbeidsinkomens tijdens de actieve levensjaren (zoals in België), kan deze ongelijkheden milderden, maar niet volledig wegnemen. In een Beveridge-type pensioensysteem met een basispensioen dat niet afhangt van de betaalde bijdragen,⁵⁶ zouden de genderverschillen in het wettelijk pensioen waarschijnlijk gering zijn. Een basispensioen uit het Beveridge-type pensioensysteem zorgt echter niet noodzakelijk voor gendergelijkheid in alle pensioenen. Het is immers zo dat de meeste personen na pensionering hun vroegere levensstandaard in zekere mate willen behouden, waardoor ze dit basispensioen in de praktijk zullen aanvullen met pensioenen uit de tweede en derde pijler. Deze aanvullende pensioenen zijn sterk gerelateerd aan het vroegere arbeidsinkomen en zijn daarom nauwelijks of niet (of zelfs omgekeerd) herverdelend. Merk bijvoorbeeld op dat in Nederland, dat een relatief hoog basispensioen kent voor alle ouderen, de genderpensioenkloof hoger is dan in België, voornamelijk vanwege de aanvullende pensioenuitkeringen door pensioenfondsen.

Een tweede opmerking is dat het Belgische wettelijke pensioensysteem veel herverdelende elementen bevat, die bijna steeds een dempend effect hebben op de genderpensioenkloof. Belangrijke elementen zijn het systeem van de gelijkgestelde periodes, de gewaarborgde minimumpensioenen, de inkomensgarantie voor ouderen en het loonplafond (zie secties 3 en 6). Een vermindering van het belang van deze eerste pensioenpijler ten gunste van aanvullende pensioenen zou daarom de genderkloof in pensioenen eerder vergroten dan verkleinen.

Ten derde zal ook zonder bijkomende beleidsmaatregelen de genderpensioenkloof in de toekomst versmallen, omdat toekomstige vrouwelijke gepensioneerden langere loopbanen zullen hebben gepresteerd en hogere lonen zullen hebben ontvangen dan de huidige generatie gepensioneerde vrouwen (zie sectie 5).

Ten vierde moet men voorzichtig zijn met een eventuele hervorming van de overlevingspensioenen. Dit zogenaamde ‘afgeleide recht’ wordt soms gezien als een achterhaald relict van het traditionele kostwinnersmodel waarbij de man werkt en de vrouw het huishouden voor haar rekening neemt. Bij het overlijden van de echtgenoot ontvangt de weduwe een overlevingspensioen op basis

⁵⁶ Er kunnen wel verschillen zijn naargelang gezinssituatie en naargelang de lengte van het verblijf in het land.

van de loopbaan van haar overleden echtgenoot. Op basis van de analyse in deze studie kunnen we echter concluderen dat een afschaffing of verstrenging van de overlevingspensioenen op dit moment nog veel vrouwen zou treffen (zie sectie 6.3).

Hieronder enkele ideeën voor beleidsmaatregelen die de genderkloof in pensioenen verder zouden kunnen verkleinen.

1. Afschaffing van de loopbaanvoorwaarde voor het minimumpensioen. Op dit moment is de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen gelijk aan 30 jaar. Vele vrouwen hebben kortere loopbanen, en dus geen recht op het minimumpensioen. Het bedrag van het minimumpensioen zou - zoals nu het geval is voor personen die wel toegang hebben tot het minimumpensioen - aangepast worden naar rato van de lengte van de korte loopbaan. Deze korte loopbanen zijn in veel gevallen gepresteerd voordat de desbetreffende vrouwen huwden of kinderen kregen. Omdat het allicht om gewerkte jaren gaat in een relatief ver verleden en op relatief jonge leeftijd, zullen de verdiende arbeidsinkomens vaak relatief laag zijn. Het minimumpensioen zou dus de kleine pensioenen kunnen verhogen die vooral voorkomen bij gehuwde vrouwen zonder recht op de IGO omdat het gezamenlijk inkomen van het paar te hoog is. Het afschaffen van de loopbaanvoorwaarde zou echter ingaan tegen de recent aangekondigde hervormingen van regering De Croo (zie sectie 7.6).
2. Aanpassing van de gezinspensioenen, door aan de minstverdienende partner het pensioen uit te keren waarop hij of zij recht heeft, en het gezinspensioen van de andere partner te verminderen met dat pensioen. Deze praktijk bestaat al gedeeltelijk in België. Wanneer zowel de ontvanger van het gezinspensioen en de afhankelijke partner een eigen pensioen hebben opgebouwd, behoudt de afhankelijke partner in bepaalde gevallen het eigen (kleine) rustpensioen en wordt het gezinspensioen verminderd met dit eigen (kleine) rustpensioen. Ons voorstel behelst dus dat deze praktijk zou toegepast worden op alle gezinspensioenen, ook die waarbij het eigen (kleine) rustpensioen van de afhankelijke partner wordt geschorst. Via deze weg zullen vrouwen een eigen pensioeninkomen ontvangen, zelfs als de man het gezinspensioen ontvangt. Daar dit puur een verschuiving van het pensioen betekent van de ene naar de andere partner, is dit een budget-neutrale ingreep.⁵⁷
3. Een verdergaand voorstel is om het volledige deel van het gezinspensioen dat uitgaat boven het alleenstaandenpensioen uit te keren aan de partner met het kleinste of geen pensioen. Het gezinspensioen is steeds één vierde $((75\% - 60\%)/60\%)$ hoger dan het alleenstaanden pensioen. Dit kwart zou dan uitgekeerd worden aan de partner die nu geen of weinig pensioen ontvangt (bijna altijd de vrouw). Ook dit zou een budget-neutrale ingreep zijn.
4. Een hervorming van het echtscheidingspensioen: een consequente toepassing van ‘splitting’, waarbij de pensioenen van man en vrouw tijdens de huwelijksjaren worden opgeteld en door twee gesplitst. In een systeem van splitting zouden man en vrouw beiden een deel van de pensioenrechten krijgen tijdens de huwelijksjaren en zou de man dus minder pensioen ontvangen. Zo’n systeem van splitting bestaat al voor feitelijk gescheidenen in België.⁵⁸
5. Een pensioenbonus voor mensen die kinderen hebben opgevoed (los van de vraag of de persoon daardoor minder is gaan werken). Gelijkaardige systemen bestaan al in Duitsland en Frankrijk. Afhankelijk van de diverse modaliteiten waarmee deze maatregel ingevoerd zou worden, kan de pensioenkloof verkleinen en/of wordt het belang van zorg erkend. Stel dat men een bonus zou invoeren wanneer een kind ‘ten laste’ is, dan zullen vrouwen hier mogelijk meer van profiteren omdat alleenstaande ouders meestal vrouwen zijn. Eventueel zou deze bonus geleidelijk verminderd kunnen worden naarmate het rustpensioen een zekere drempel overstijgt; dit zou de genderpensioenkloof nog verder verkleinen.

⁵⁷ Het is mogelijk dat er fiscale gevolgen zijn.

⁵⁸ Zie Federale Pensioendienst (2022r) en Commissie Pensioenhervorming (2014).

6. Vermindering van non-take-up van de IGO. Volgens Goedemé *et al.* (2022) neemt ongeveer 50% van de ouderen die recht hebben op de IGO deze uitkering in feite niet op, en is de meerderheid van deze groep vrouw. Verdere automatisering van de toekenning van de IGO, bijvoorbeeld door de aanleg van een vermogensregister, zou deze non-take-up kunnen verminderen. Dit zou vooral vrouwen ten goede komen.
7. Verhoging van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (in Vlaanderen heet dit nu: zorgbudget voor ouderen met een zorgnood). Deze uitkering valt buiten het pensioensysteem, maar zou toch een effect hebben op de gemeten genderpensioenkloof, zoals door Eurostat gepubliceerd, omdat deze uitkering in EU-SILC (de bron van de onderliggende gegevens) bij de pensioenen wordt geteld. Volgens cijfers gepubliceerd door de FOD Sociale Zekerheid (2017, p. 152) was in 2015 72% van de ontvangers van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden een vrouw.⁵⁹ Afhankelijke ouderen zijn grotendeels hoogbejaarde vrouwen, en daarnaast is dit een middenengetoetste uitkering, zodat de uitkering voornamelijk ouderen met lage pensioenen ten goede komt. Een verhoging van deze uitkering zal vooral naar vrouwen vloeien (en tevens een groep ouderen ondersteunen van wie de inkomenssituatie zwak is).

Genderongelijkheid in het pensioeninkomen is grotendeels het gevolg van genderongelijkheden in het arbeidsverleden (met name ongelijkheden in inkomen, de lengte van de arbeidsloopbaan en de frequentie van deeltijds werk). Een belangrijke kanttekening die we bijgevolg moeten maken is dat maatregelen voor het verkleinen van de genderpensioenkloof zich niet enkel moeten situeren in het pensioenbeleid, maar ook in het arbeidsmarktbeleid.

⁵⁹ Voor latere jaren zijn deze cijfers niet meer beschikbaar, wegens de regionalisering van de tegemoetkoming hulp aan bejaarden.

Referenties

- Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N.** (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *ILR Review*, 69(3), 714-736.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M.** (2012). Two concepts of discrimination: Inequality of opportunity versus unequal treatment of equals. *Ecore Discussion Papers*, 58, 127.
- Clarival, D.** (2022, oktober 2022). Eindelijk zullen 17.326 meewerkende echtgenoten het minimumpensioen ontvangen! *belgium.be*
<https://clarival.belgium.be/nl/17326-meewerkende-echtgenoten-zullen-minimumpensioen-ontvangen>
- Commissie Pensioenhervormingen** (2014). Een Sterk en Betrouwbaar Sociaal Contract: Voorstellen van de Commissie Pensioenhervormingen 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels. FOD Sociale Zekerheid.
- Datawarehouse** (2022). *Online Statistieken*.
https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/data/online-statistieken.html
- De Standaard** (2003, januari 14). Slechts 1,16 procent van personeel in kinderopvang is man. *De standaard*.
https://www.standaard.be/cnt/nfld14012003_002
- Eurostat** (2022a). *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13__custom_470372/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=ca6425d8-bd3e-4a09-b6d8-c181ea76bc6a
- Eurostat** (2022b). *Population by sex, age and educational attainment level*.
Table LFSA_PGAED. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/825ebb41-10e8-4ae6-abdb-63583e230818?lang=en>
- Eurostat** (2022e). *Full-time and part-time employment by sex, age and educational level*.
Table LFSA_EPGAED.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAED__custom_4498249/default/table?lang=en
- Dekkers, G., & Van den Bosch, K.** (2021). *Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS*. Project MIGAPE Work Package 3. Belgian Federal Planning Bureau. <http://www.migape.eu/future.html>
- Dekkers, G., & Van den Bosch, K.** (2020). *Results of the Standard Simulations for Belgium*. Deliverable of the MIGAPE project. Version 18/02/2021. Mimeo Federal Planning Bureau.
- Federale Pensioendienst** (2022a). *Fictieve lonen*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/fictieve-lonen>
- Federale Pensioendienst** (2022b). *Niet-gewerkte perioden*. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden>
- Federale Pensioendienst** (2022c). *Tellen alle dagen van mijn loopbaan mee voor de berekening van mijn pensioen? (eenheid van loopbaan)*. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/eenheid-van-loopbaan>
- Federale Pensioendienst** (2022d). *Wanneer kan ik met pensioen gaan?*
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>
- Federale Pensioendienst** (2022e). *Gewaarborg minimumloon*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/gewaarborgd-minimumloon>
- Federale Pensioendienst** (2022f). *Overlevingspensioen*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/overlevingspensioen>
- Federale Pensioendienst** (2022g). *Overlevingspensioen, weduwepensioen of weduwnaarspensioen*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/overlevingspensioen>
- Federale Pensioendienst** (2022h). *Pensioenen en andere inkomsten combineren*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/cumul#overleving>
- Federale Pensioendienst** (2022i). *Overgangsuitkering*. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/overgangsuitkering>
- Federale Pensioendienst** (2022j). *Pensioen van uit de echt gescheiden huwelijkspartner*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/gescheiden>

- Federale Pensioendienst** (2022k). *De Inkomensgarantie voor ouderen (IGO)*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/igo>
- Federale Pensioendienst** (2022l). *Stillstaan bij 20 jaar IGO (Themarapport, Maart 2022)*. PensionStat.be
- Federale Pensioendienst** (2022m). *Jaarlijkse statistiek van de uitkeringsgerechtigden 2022*.
https://www.sfpd.fgov.be/files/2662/nl_statistiek_2022.pdf
- Federale Pensioendienst** (2022n). *Pensioenhervorming: de regering heeft een akkoord*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenhervorming-de-croo-1>
- Federale Pensioendienst** (2022o). *Ziekte- en invaliditeitsverzekering bijdrage (ZIV-bijdrage)*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/betaling/brut-net#ZIV>
- Federale Pensioendienst** (2022p). *Loonplafond*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>
- Federale Pensioendienst** (2022q). *Gewaarborgd minimumpensioen voor onthaalouders*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/onthaalouder>
- Federale Pensioendienst** (2022r). *Pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner*.
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/feitelijk#berekening>
- FOD Sociale Zekerheid** (2017). *Vade Mecum van de cijfergegevens van de sociale bescherming in België – statistisch gedeelte Periode 2011-2015*. FOD Sociale Zekerheid.
<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/vademecum/vademecum-2017-nl.pdf>
- Goedemé, T., Janssens, J., Derboven, J., Van Gestel, R., Lefevère, E., Verbist, G., Vergauwen, Vandervelden, M., Nisen, L., Linchet, S., Bolland, M., Reynaert, J. F., Thiry, B., Lopez Novella, M., Boucq, E., Van den Bosch, K., Van Mechelen, N., & Corselis, A.** (2022). *TAKE. Reducing poverty through improving take up of social policies* (final report). Belgian Science Policy Office.
- Hoge Raad voor Financiën** (2022). *Analyse van de recente budgettaire evoluties in de verschillende overheidsgeledingen en verwachtingen en Europese aanbevelingen voor de korte termijn*.
https://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf_fin_advies_2022_07.pdf
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen** (2021). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België Rapport 2021*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_loonkloofrapport_2021.pdf
- Kenniscentrum Pensioenen** (2022). *Pensioenakkoord juli 2022 Doorrekening van pensioenmaatregelen* (Rapport 12689). Federaal Planbureau.
https://www.plan.be/uploaded/documents/202211180834560.REP_CEP15_12689.pdf
- Peeters, H., Neels, K., Havermans, N., Mortelmans, D., Donvil, N., De Wachter, D., & Cordeel, L.** (2017). *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten*. LannooCampus.
- Peeters, H., & Van Camp, G.** (2016). *Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels. Een stand van zaken*. Federaal Planbureau.
- PensionStat.be.** (2022). *Welke pensioentypes zijn er? Hoe zijn die opgebouwd volgens mijn loopbaan? Hoeveel bedraagt mijn pensioeninkomen?* <https://www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/wettelijk-pensioen/pensioenbedragen>
- RSVZ** (2021). *Afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor de pensioenberekening is een feit*.
<https://www.rsvz.be/nl/news/afschaffing-van-de-correctiecoefficient-voor-de-pensioenberekening-een-feit>
- RSVZ** (2022a). *Statistische gegevens van meewerkende echtgenoten*. <https://websta.rsvz-inasti.fgov.be/nl/statistical/insured>
- RSVZ** (2022b). *Wat betekent de pensioenhervorming voor jouw pensioen?* <https://www.rsvz.be/nl/faq/wat-betekent-de-pensioenhervorming-voor-jouw-pensioen>
- Schols, J.** (2022). *Reform of the statutory pension scheme in Belgium*. (ESPN Flash Report, Report No. 2022/59). European Commission.
- Schols, J., Van Lancker, W., Peeters, H., De Vil, G., & Van Camp, G.** (2022). *De loopbaansamenstelling van (toekomstig) gepensioneerde werknemers*. PensionStat.be
- Statbel** (2022a). *Loonkloof*. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/loonkloof#figures>
- Statbel** (2022b). *Employment and unemployment*. <https://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/labour-market/employment-and-unemployment#figures>
- Statbel** (2022c). *Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt*. <https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender>
- Studiecommissie voor de Vergrijzing** (2022). *Jaarlijks verslag*. Federaal Planbureau.
https://www.plan.be/uploaded/documents/202207120825140.REP_CEVSCVV2022_12672_N.pdf
- Wikifin** (2022). *Wat wordt onder de 'vierde pijler' verstaan?*
<https://www.wikifin.be/nl/pensioen-en-pensioenvoorbereiding/drie-pensioenpijlers/wat-wordt-onder-de-vierde-pijler-verstaan>