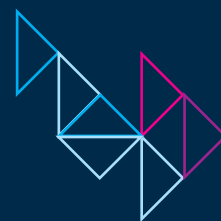


# EEN STERK EN BETROUWBAAR SOCIAAL CONTRACT



Commissie Pensioenhervorming 2020-2040



## BIJLAGE 3.3

Tijdsregistraties in het rustpensioenstelsel  
van werknemers





## Inhoudstafel

1.	Inleiding .....	5
2.	Tijd in de huidige werknemersregeling .....	5
2.1.	Waar spelen tijdsgegevens een rol? .....	5
2.2.	Hoe wordt tijd genoteerd en verwerkt? .....	6
2.3.	De omzetting van deeltijdse prestaties naar voltijdse dagequivalenten .....	6
2.4.	De aanrekening van voltijdse dagequivalenten op het volledige tijdsbudget .....	8
2.5.	De bepaling van het fictief loon .....	12
2.6.	De bepaling van loonplafond .....	13
3.	Betwistbare tijdsregels .....	13
4.	Tijdsregels die verder onderzoek vergen .....	13

## Lijst van tabellen

Tabel 1:	Gegevens van één, geanonimiseerd individu, voor het loopbaanjaar 1993 .....	7
Tabel 2:	Gegevens van één, geanonimiseerd individu, voor het loopbaanjaar 1995 .....	9



## **1. Inleiding**

De arbeidstijd, of de tijd die daarmee gelijkgesteld wordt, vormt samen met de bezoldigingen en de gezinstoestand een essentieel onderdeel van de pensioenformule van werknemers. De tijdsregistraties zijn echter niet uniform over alle prestaties en niet alle tijdsregistraties worden meegeteld bij de bepaling van het pensioenrecht.

In deze nota trachten we eerst een beeld te schetsen van de manier waarop de tijdsregistraties gebeuren en hoe ze verwerkt worden in de bestaande pensioenregeling van werknemers. Dit overzicht dient als opstap om vervolgens twee vragen te behandelen:

1. Zijn er in het stelsel der werknemers tijdsregels die zonder verder onderzoek betwistbaar zijn?
2. Zijn er in het stelsel der werknemers tijdsregels die minstens verder onderzoek vergen omdat het om regels gaat die niet zeer doorzichtig zijn?

Het spreekt voor zich dat de beantwoording van deze vragen een eerder subjectieve kwestie is. We trachten de beschrijving van de bestaande regels, in de sectie die volgt, zo neutraal mogelijk te houden, om het onderscheid met de beantwoording van deze vragen, in de twee daaropvolgende secties, zo scherp als mogelijk te maken.

Er kan voorafgaand ook opgemerkt worden dat de tijdsgegevens in het stelsel der ambtenaren en zelfstandigen op andere wijze geregistreerd worden dan in het werknemersstelsel. Bij ambtenaren wordt normaliter met maanden gewerkt, bij zelfstandigen met kwartalen. Hoewel het aantal gemengde loopbanen toeneemt en er dus meer en meer tijdsgegevens uit verschillende stelsels gecombineerd moeten worden, gaan we hier dus enkel in op de tijdsregels in het stelsel der werknemers.

## **2. Tijd in de huidige werknemersregeling**

We schetsen in deze sectie eerst een algemeen beeld van de plaatsen waar, in de rustpensioenregeling van werknemers, de geregistreeerde tijd een rol speelt. Vervolgens geven we ook een ruw beeld van de manier waarop tijdsgegevens genoteerd en verwerkt worden in de pensioenregeling der werknemers. Ten slotte behandelen we vier meer specifieke punten, waarin de tijdsgegevens een rol spelen.

### **2.1. Waar spelen tijdsgegevens een rol?**

De tijdsgegevens spelen in de rustpensioenregeling van werknemers een rol:

1. Bij de controle van de toegangsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen. De controle van deze voorwaarden gebeurt zelfs exclusief op basis van deze tijdsgegevens.
2. Bij het toetsen van de voorwaarden voor het minimumrecht per loopbaanjaar en de gewaarborgde minima. Of één van deze rechten uiteindelijk wordt toegepast is finaal wel een combinatie van de tijd- en loonprestaties.
3. Bij de bepaling van de hoogte van het pensioenrecht op zich. Het type tijd, i.e. of het om een gelijkgestelde periode gaat of niet en zo ja om welk soort periode, heeft een invloed op het

inkomen dat in aanmerking genomen wordt om het pensioenrecht van de betreffende periode te berekenen.

4. Bij de bepaling van de pensioenbonus.

## 2.2. Hoe wordt tijd genoteerd en verwerkt?

Bij de aanmaak van de individuele rekeningen worden drie registratiewijzen voor tijd gehanteerd:

1. Deeltijdse prestaties worden vandaag de dag genoteerd in gepresteerde uren op jaarbasis. In combinatie met dit gegeven wordt ook het gegeven "maatman" genoteerd.
2. Voltijdse prestaties worden in principe genoteerd in de vorm van dagen op jaarbasis zonder verdere aanduiding van de tijdsperiode waarin deze prestaties vallen.
3. Voor een aantal gelijkgestelde periodes, zoals arbeidsongevallen, beroepsziekten en bepaalde periodes van deeltijds werk, worden niet de dagen genoteerd, maar begin en einddatums van de periodes waarbinnen deze gelijkstellingen vallen.

De meeste regels in de werknemersregeling zijn uitgedrukt in voltijds equivalente (VTE) dagen die moeten bewezen worden. Als uitzondering op deze regel kan verwezen worden naar de berekening van het gewaarborgd minimumpensioen voor werknemers volgens het streng criterium (GMP-streng).<sup>1</sup> In dat geval wordt finaal gewerkt met jaren. Vermits het testen van de toegang tot het GMP-streng in essentie ook een test is die uitgedrukt is in VTE-dagen, kan gesteld worden dat het Belgische systeem van rustpensioenen voor werknemers er één is dat werkt met VTE-dagen op jaarbasis.

Met het oog op de bepaling van het pensioenrecht worden alle tijdsgegevens ook nog omgezet naar gegevens die corresponderen met een 6-dagenweek hoewel de standaard voor de werkelijke prestaties intussen de 5-dagenweek is. Als referentiepunt voor een voltijdse betrekking spreekt men bijgevolg van 312 VTE-dagen, i.e.  $52 \cdot 6$ . Minder dan 312 VTE-dagen is een deeltijdse prestatie (in pensioentermen).

Er kan terzijde ook opgemerkt worden dat om verwerkt te kunnen worden in de pensioenformule, het noodzakelijk is dat de tijd geregistreerd wordt. Er zijn heel wat prestaties waarvan de gepresteerde tijd niet geregistreerd wordt en die dus niet verwerkt kunnen worden (vb. huishoudelijke arbeid, zwartwerk). Al deze prestaties worden door het systeem gelijk behandeld. Ze genereren geen pensioenrecht.

## 2.3. De omzetting van deeltijdse prestaties naar voltijdse dagequivalenten<sup>2</sup>

Als er deeltijdse prestaties voorkomen worden die omgezet in VTE-dagen. Een probleem hierbij is dat de registratie van deeltijdse arbeid maar grondig is gebeurd vanaf 1991. Vóór 1990 registreerde men in geval van deeltijdse arbeid een aantal arbeidsdagen die niet noodzakelijk gepresteerd werden als voltijdse dagen. Er werden vroeger ook geen maatman en uren vermeld. De maatman en uur-notatie is pas volledig in voege vanaf 1992. Vanaf dan worden altijd uren en maatman vermeld indien het gaat over een deeltijdse tewerkstelling. Als gevolg hiervan is de omzetting van bepaalde

---

<sup>1</sup> Zie de nota "Toegangsvoorwaarden en berekeningsregels minimumregelingen" (V10).

<sup>2</sup> Overgenomen uit document "Optrekking van aantal dagen.docx" (Subject: FW: Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00)

tijdsregistraties naar VTE dagen niet constant doorheen de tijd. Bij de verwerking van de tijdsgegevens door de administratie worden daarom volgende principes aangenomen:

- Van 1955 tot en met 1977: er wordt verondersteld dat der geen deeltijdse arbeid was.
- Van 1978 tot en met 1991: wanneer het geregistreerde loon lager ligt dan het minimumloon wordt verondersteld dat de gepresteerde tijd uitgedrukt als een percentage van een voltijdse betrekking gelijk is aan de verhouding van het geregistreerde loon gedeeld door het minimumloon.
- Vanaf 1992: Als betrokkene vanaf 1992 deeltijds werkt, worden er op de individuele pensioenrekening altijd twee bijkomende gegevens geregistreerd:

het aantal uren dat hij in totaal in dat kalenderjaar heeft gewerkt en

het aantal werkuren per week dat overeenstemt met een voltijdse tewerkstelling van het arbeidsregime; dit noemt men met een technische term “maatman”.

Met deze bijkomende gegevens kan men het aantal voltijdse dagen berekenen volgens de formule:

$(312 \times \text{aantal werkuren per jaar}) / (\text{aantal uren per week van de maatman} \times 52)$ .  
Deze berekeningswijze wordt ook toegepast bij tewerkstelling in ploegenstelsel waarbij meestal per werkdag meer dan 8 uur wordt gepresteerd en een volledige werkweek minder dan 5 dagen of minder dan 38 uren per week telt.

We illustreren de principes die vanaf 1992 worden toegepast hier verder met een voorbeeld. In Tabel 1 geven we een aantal gegevens van één, geanonimiseerd individu, voor het loopbaanjaar 1993. Naast het loopbaanjaar geven we achtereenvolgens ook het loon op jaarbasis, de arbeidsdagen, de gelijkgestelde dagen, een loopbaancode, de gewerkte uren en de gegevens van de maatman (kolom Uren/week).

**Tabel 1: Gegevens van één, geanonimiseerd individu, voor het loopbaanjaar 1993**

Loopbaan-jaar	Loon	Arbeidsdagen	Gelijkgestelde dagen	Code	Gewerkte uren	Uren/week
1993	9000	170	11	000	0	0
1993	3650	116	16	028	388	37,50

We splitsen de uiteenzetting hier verder op in de omzetting van respectievelijk de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen in het geval van deeltijdse arbeid.

#### Omzetting arbeidsdagen in kader van deeltijdse arbeid.

Voor het jaar 1993 is er enerzijds een voltijdse tewerkstelling met 170 arbeidsdagen (loopbaancode 000) en een deeltijdse tewerkstelling met een vermelding van 388 gewerkte uren per jaar (loopbaancode 028).

Code 000 is een algemene code die gebruikt wordt om bepaalde prestaties van arbeiders aan te duiden. Deze code omvat zowel arbeidsprestaties als, tot op een bepaald moment in de tijd, een

aantal gelijkgestelde prestaties zoals gelijkgestelde dagen werkloosheid en ziekte en invaliditeit. Code 028 wordt gebruikt om aan te duiden dat het gaat om de loon - en arbeidstijdgegevens van een arbeider met deeltijdse prestaties.

De voltijdse werkmaat in de sector waar de betreffende arbeider actief is, is 37,50 uur per week. Voor 52 werkweken is het referentiepunt dus  $52 \times 37,50$  of 1950 uren.

Berekening van het aantal VTE's in verhouding tot de maatman:  $(388/1950) \times 312 = 62,08$  afgerond 62 VTE's (voltijdse dagequivalenten)

Conclusie : de 116 arbeidsdagen in het kader van deeltijdse arbeid worden samengedrukt tot 62 voltijdse dagen. Het aantal VTE's voor het jaar 1993 is 232 arbeidsdagen (170 + 62)

#### Omzetting gelijkgestelde dagen in kader van deeltijdse arbeid.

Het aantal gelijkgestelde dagen die voorkomen bij de deeltijdse tewerkstelling moet in dezelfde verhouding verminderd worden als de arbeidsdagen. De verminderingcoëfficiënt is als volgt : het aantal verminderde arbeidsdagen van het hele loopbaanjaar/het aantal niet verminderde arbeidsdagen van het hele loopbaanjaar.<sup>3</sup>

$$232/286 = 0,81146$$

Aantal gelijkgestelde dagen :  $16 \times 0,8112 = 13$

Conclusie : de 16 gelijkgestelde dagen worden samengedrukt tot 13 voltijdse dagen. Het aantal VTE's voor het jaar 1993 is 24 gelijkgestelde dagen (11 + 13).

## **2.4. De aanrekening van voltijdse dagequivalenten op het volledige tijdsbudget**

### Punt A: de gratis gelijkstellingen

Men kan minder dan 312 dagen gewerkt hebben en toch 312 dagen vergoed krijgen.

- a. Dit doet zich voor bij toepassing van de 285 dagen regel. Wanneer 285 of meer dagen, maar minder dan 312 dagen, geobserveerd worden op jaarbasis wordt het totaal aantal dagen automatisch (en bij de start van het pensioenberekenningsproces) opgetrokken tot 312 dagen. De extra gratis dagen worden gewaardeerd aan een fictief loon.<sup>4</sup>
- b. Er kunnen ook gratis dagen worden toegekend wanneer het gewaarborgd minimumpensioen volgens het streng criterium berekend wordt. Van zodra iemand voldoet aan de voorwaarden worden alle jaren waarvoor er minstens 1 dag gewerkt of gelijkgesteld werd, opgetrokken tot 312 dagen.

Hier kan opgemerkt worden dat bij de 285-dagen regel of bij de toepassing van het gewaarborgd minimumpensioen volgens het streng criterium, de extra toegevoegde tijd een directe invloed heeft. De tijd die toegevoegd wordt om tot 312 VTE dagen te komen wordt immers gewaardeerd aan een fictief loon.

---

<sup>3</sup> Merk op dat deze breuk alle arbeidsdagen, ook de voltijds gepresteerde dagen, in ogenschouw neemt. Waarom dit zo is en waarom niet enkel met deeltijdse gewerkte dagen gewerkt wordt, is niet duidelijk.

<sup>4</sup> Zie in dat verband ook de nota "Nota\_CeSO\_V2 2013-12-17.docx", rubriek "De gratis gelijkstelling".



### Punt B: beperking tot maximaal 312 dagen op jaarbasis

Met kan meer dan 312 VTE dagen op jaarbasis hebben, maar er worden slechts 312 dagen weerhouden. Dit voorbeeld zou zich kunnen voordoen bij iemand die meerdere voltijdse jobs vervult. Dit lijkt niet onmogelijk in sectoren waar 3 dagen aan 12 uur per dag toegelaten zijn voor een voltijdse prestatie. In theorie kan men de twee keer drie dagen wel niet bij dezelfde werkgever, maar wel in dezelfde sector werken. In geval er meer dan 312 VTE dagen op jaarbasis geobserveerd worden, hanteert men het volgende cascade-systeem:<sup>5</sup>

- a. arbeidsdagen primeren op gelijkgestelde dagen;
- b. gelijkgestelde dagen hoog plafond primeren op gelijkgestelde dagen laag plafond;<sup>6</sup>
- c. gelijkgestelde dagen hoog of laag plafond primeren op gelijkgestelde dagen obv beperkt loon;
- d. gelijkgestelde dagen hoog of laag plafond en gelijkgestelde dagen obv beperkt loon primeren op MIGU-dagen en ZIGU-dagen;<sup>7</sup>
- e. MIGU-dagen primeren op ZIGU-dagen.

Hieronder, in Tabel 2, wordt een meer concreet voorbeeld gegeven waarin dit cascade-systeem van belang is.

**Tabel 2: Gegevens van één, geanonimiseerd individu, voor het loopbaanjaar 1995**

Loopbaan-jaar	loon	Arbeidsdagen	Gelijkgestelde dagen	Code	Gewerkte uren	Uren/week
1995	0	0	77	154	0	0
1995	3417	174	0	518	436	37,50
1995	1626	26	0	402	165	38

De code 154 wordt gebruikt om prestaties van een werkloze bediende aan te duiden in het geval deze werkloze een volledige daguitkering ontvangt. Onder code 518 noteert men prestaties van een werknemer die werkt met het behoud van rechten in de werkloosheidsverzekering en die vanaf 1998

<sup>5</sup> Overgenomen uit document "Optrekking van aantal dagen.docx", zie mail Subject: FW: Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00.

<sup>6</sup> Wanneer het gaat om pensioenen die ingaan vanaf 2007 kunnen bepaalde periodes vanaf het jaar van de 58ste verjaardag gelijkgesteld worden op basis van een gedifferentieerd grensbedrag. Tot dan was het totale loon beperkt tot dezelfde grensbedragen. Sindsdien bestaan er lagere aparte grensbedragen (laag plafond) voor de fictieve lonen die betrekking hebben op bepaalde gelijkgestelde periodes vanaf het jaar van de 58ste verjaardag: het gaat enkel om de periodes van volledige werkloosheid of "vrijwillige" inactiviteit, zoals in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, voltijdse loopbaanonderbreking en het voltijds tijdskrediet. (Overgenomen uit document "Gelijkstellingen-opnemeninfinalenotagelijkstellingen.docx", zie mail met Subject: FW: Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00.

<sup>7</sup> MIGU staat voor "met behoud van rechten met een inkomensgarantie-uitkering" en ZIGU voor "zonder behoud van rechten met een inkomensgarantie-uitkering"

ook recht heeft op een InkomensGarantie Uitkering (IGU). De prestaties onder code 402, ten slotte, zijn deze van iemand die werkt met het statuut “tewerkstelling bij tussenpozen”.<sup>8</sup>

Naast de geregistreerde gegevens in de voorgaande tabel kent men van de gegevens onder code 518 ook de begin en de einddatum van het contract deeltijdse arbeid. De begindatum van het contract deeltijdse arbeid is mei 1995 en de einddatum is december 1995. De code 518 wijst op deeltijdse tewerkstelling met inkomensgarantieuitkering (MIGU). Het RVA-statuut geldt dus voor 8 maanden. Per volle maand wordt gerekend met 26 dagen, i.e.  $312/12$ , of maximaal  $8 \times 26$  dagen = 208 dagen gelijkgestelde dagen.

Het aantal gelijkgestelde dagen in het loopbaanjaar met MIGU dat weerhouden wordt is, in principe, het maximaal aantal gelijkgestelde dagen MIGU verminderd met de VTE-arbeidsdagen die eveneens onder dit stelsel gepresteerd werden.

Op basis van de beschikbare gegevens kan het aantal VTE-arbeidsdagen onder het MIGU stelsel bepaald worden als:  $(436/1950) \times 312 = 70$ .

In theorie zouden dus 138, i.e.  $208 - 70$ , gelijkgestelde MIGU dagen weerhouden worden.

Er zijn echter ook 77 dagen volledige werkloosheid (code 154) en 26 VTE dagen met betrekking tot deeltijdse arbeid als bediende met tussenpozen (code 402) ( $26 = (165/(38 \times 52)) \times 312$ ).

Na toepassing van deze regels bekomen we voor dit individu dus 311 dagen (i.e.  $70+138+77+26$ ). Men zou dus kunnen verwachten dat er slechts 1 dag wordt toegevoegd om tot aan 312 dagen te komen. Dit is echter niet het geval. De 138 MIGU dagen zullen hier teruggebracht worden op 112 ( $96 + 77 + 112 = 285$ ) zodat er optrekking kan zijn met 27 gewone gelijkgestelde dagen omdat de gewone gelijkgestelde dagen hoger gewaardeerd worden dan de MIGU dagen.<sup>9</sup>

Conclusie : 96 arbeidsdagen, 104 gelijkgestelde dagen ( $77 + 27$ ) en 112 MIGU dagen = 312 dagen

Er worden in dit voorbeeld dus twee aanpassingsregels gecombineerd: enerzijds de 285 dagen regel en anderzijds de limitering tot 312 dagen.

Er kan in deze opgemerkt worden dat, in tegenstelling tot de voorbeelden onder punt A hiervoor, de limitering tot 312 VTE dagen, geen directe invloed heeft op de hoogte van het pensioenrecht. Als gevolg van deze limitering worden immers geen nominale bedragen verminderd of geschrapt. De limitering van de nominale bedragen wordt gestuurd door de maximumgrens die op jaarbasis wordt toegepast op de som van aangerekende inkomens. De 312 dagen regel heeft wel een indirecte invloed in de zin dat de aftopping tot 312 dagen een invloed heeft op het gemiddeld dagbedrag op jaarbasis, dat op zijn beurt gebruikt wordt voor de latere waardering van gelijkgestelde periodes. In de volgende sectie gaan we dieper in op de bepaling van dit gemiddeld dagbedrag.

Er kan terzijde ook opgemerkt worden dat in het kader van de recente versoepeling van het principe van de eenheid van loopbaan er geen veranderingen werden aangebracht aan deze 312 dagen

---

<sup>8</sup> Het begrip “arbeider bij tussenpozen” wordt omschreven in Art. 200 van het Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor de geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (B.S. 31 juli 1996) (Uitvoeringsbesluit Ziektewet).

<sup>9</sup> Zowel bij “gewone” gelijkgestelde dagen als bij MIGU dagen wordt voor de waardering in het jaar x een fictief loon bepaald op basis van de “loon”gegevens van het jaar x-1. In geval van MIGU dagen wordt echter bijkomend de beperking opgelegd dat het totale loon van het jaar x, i.e. het werkelijk en het fictief loon samen, niet hoger mag liggen dan het loon in het jaar x-1. Voor “gewone” gelijkgestelde dagen geldt deze beperking niet (zie Put (2009), p. 702 (item 1536)).

regel.<sup>10</sup> De eenheid van loopbaan werd wel geherformuleerd van een jaar naar een dagenprincipe. Er zal voortaan gewerkt worden met een limiet van 45\*312 dagen waarbij de meest voordelig dagen over de hele loopbaan geselecteerd zullen worden en niet langer de 45 meest voordelige jaren.

Het behoud van de eenheid van loopbaan als ordenend principe heeft voor individuen met een zuivere loopbaan als werknemer wel enkel tot gevolg dat bij een overschrijding van de limiet, een aantal dagen niet meer in rekening gebracht wordt bij de bepaling van het pensioenrecht. Het is, in het stelsel der werknemers, behoudens enkele uitzondering niet meer mogelijk om “versneld” aan een volledige loopbaan te komen. Met versneld bedoelen we hier dat gepresteerde dagen of jaren voor meer geteld worden dan hun werkelijke prestatie, i.e. een vermenigvuldiging met een factor groter dan 1. Uitzondering op het principe van “1 dag of 1 jaar prestaties is gelijk aan 1 dag of 1 jaar pensioenopbouw”, blijven onder andere bestaan voor oudere rechten van mijnwerkers en zeevarenden.<sup>11</sup>

In het geval van zuivere loopbanen als ambtenaar of de cumulatie van rechten in de publieke sector met rechten in andere sectoren, liggen de zaken anders. In de publieke sector blijven er immers nog steeds tantièmes bestaan die groter zijn dan 1/60 en die tot gevolg hebben dat werkelijke prestaties worden opgehoogd om af te toetsen of een volledige loopbaan is bereikt of niet.

#### Punt C: rantsoenering van de dagen op basis van het profiel van de volledige loopbaan

Men kan dagen hebben die niet meer meetellen omwille van voorwaarden die van toepassing zijn op de eigen loopbaan:

- a. Dit doet zich voor als een jaar wegvalt omwille van de toepassing van de eenheid van loopbaan. De versoepeling van dit principe werd recent goedgekeurd. Er zal, naar de toekomst toe, meer met dagen in plaats van jaren gewerkt worden, maar er blijft een bovenlimiet op het totaal aantal in aanmerking genomen dagen, i.e. 312\*45.<sup>12</sup>
- b. Dit deed zich voor in het jaar van opname van het pensioen, i.e. de maanden tussen de start van het jaar en het moment van opname van het pensioen telden niet mee, maar dit principe wordt, als gevolg van de recent goedgekeurde maatregelen, opgeheven.<sup>13</sup>
- c. Dit doet zich ook voor wanneer je krediet voor bepaalde gelijkstellingen is opgebruikt, bijvoorbeeld in geval van tijdskrediet.<sup>14</sup>

We geven hierbij een voorbeeld van een krediet dat opgebruikt is:<sup>15</sup>

Een individu werkt oorspronkelijk 32 uur per week in een onderneming waar de voltijdse tewerkstelling 36 uur bedraagt, maar onderbreekt de loopbaan tot de helft van een voltijdse

<sup>10</sup> Zie <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> voor de versoepeling van de eenheid van loopbaan.

<sup>11</sup> Zie <http://www.onprvp.fgov.be/nl/profes/news/paginas/reformoverview.aspx#c> voor enkele voorbeelden.

<sup>12</sup> Zie <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> voor de versoepeling van de eenheid van loopbaan.

<sup>13</sup> Zie <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> voor de versoepeling van de eenheid van loopbaan.

<sup>14</sup> Merk dus op dat er twee soorten zijn van dagenreductie. Sommige reducties worden toegepast op jaarbasis (de 312 regel), anderen komen pas in werking na het testen van een loopbaanconditie (de eenheid van loopbaan, het maximaal aantal maanden tijdskrediet, ...).

<sup>15</sup> Gebaseerd op Memento RVP, p. 20.

arbeidsregeling, i.e. tot 18 uur.<sup>16</sup> In totaal op jaarbasis zal het individu dus 14 (32-18) uur maal 52 minder werken. In de betreffende onderneming vertegenwoordigen deze 728 uur, 121 dagen, i.e.  $((14*52)/(36*52))*312$ . Indien het individu geen kind ten laste heeft van jonger dan 6 jaar, heeft hij/zij een totaal “tegoed” van 312 dagen. Wanneer de onderbreking van de loopbaan volgens hetzelfde principe gedurende drie opeenvolgende jaren wordt toegepast, zullen er in het derde jaar nog slechts 70 dagen gratis gelijkstelling kunnen opgenomen worden en vanaf het vierde jaar helemaal geen meer.

#### Punt D: rantsoenering van de dagen op basis van het statuut

Men kan dagen hebben die niet meer meetellen omdat je in een bepaald statuut zit:

- a. Dit doet zich voor in geval je deel uit maakt van een koppel en je partner het recht op het gezinspensioen opent.<sup>17</sup>

### **2.5. De bepaling van het fictief loon**

Sommige prestaties worden gewaardeerd aan een forfaitair loon, anderen aan een werkelijk loon en nog andere aan een fictief loon. Het fictieve dagbedrag wordt, in principe, berekend als de som van de werkelijke, forfaitaire en fictieve lonen van het vorige kalenderjaar gedeeld door de geobserveerde prestaties. Uitzondering zijn hier mogelijk indien er voor het voorafgaande jaar geen refergegevens beschikbaar zijn, dan worden de loongegevens van het jaar zelf of in sommige gevallen van het eerste jaar van activiteit dat volgt op een periode van inactiviteit genomen.<sup>18</sup> De berekening van het fictieve dagloon wordt, in principe, ieder jaar herhaald, onafhankelijk van de precieze tijdsbesteding in het voorgaande jaar.

Deze werkwijze kan tot gevolg hebben dat een individu dat, alle andere eigenschappen constant, een heel jaar halftijds werkt een ander pensioenrecht heeft voor een gegeven jaar dan wanneer hetzelfde individu een half jaar voltijds zou gewerkt hebben en een half jaar een volledige onderbreking van de loopbaan gehad zou hebben. Het eerste individu heeft immers meer kans om hogere werkelijke lonen te hebben in de periode dat het andere individu in volledige onderbreking is. Dit verschil zal vermoedelijk wel zeer klein zijn, want het kan enkel spelen voor lonen die tussen de minimale ondergrens en de bovengrens zitten. Het kan ook enkel maar spelen vanaf het tweede jaar van dit type onderbreking. In het eerste jaar van onderbreking worden de gelijkgestelde periodes immers gewaardeerd aan hetzelfde fictieve loon.

In verband met de bepaling van het fictief loon kan terzijde wel opgemerkt worden dat de beperking tot 312 dagen niet gekoppeld is aan een beperking van de in aanmerking genomen lonen. Indien de werkelijke lonen dus verdiend werden over meer dan 312 dagen kan het fictieve dagbedrag, dat gebruikt wordt om de gelijkgestelde periodes te waarderen, dus hoger liggen dan het werkelijke

---

<sup>16</sup> Hoewel het individu geen voltijdse betrekking heeft, komt het in aanmerking voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking door een “voltijdse” werknemer. De 32 uur vertegenwoordigen in de betreffende onderneming waar 36 uur de norm is, immers meer dan  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse betrekking.

<sup>17</sup> Hoewel we de bestaande regeling voor het overlevingspensioen hier niet bespreken, kan er alvast op gewezen worden dat er zich daar ook een probleem stelt van niet gewaardeerde dagen. Door het feit dat het overlevingspensioen maximaal 110% van het volledige rustpensioen van de overleden echtgenoot kan bedragen, is het meestal zo dat de arbeidsinspanning van de langstlevende niet volledig vertaald wordt in het finale overlevingspensioen.

<sup>18</sup> Zie Put (2009), p. 702 (item 1534)).

gemiddelde dagbedrag voor zover de totale som van de werkelijke lonen lager ligt dan het maximum van de in aanmerking genomen lonen.

## **2.6. De bepaling van loonplafond**

Wanneer het totaal loon per kalenderjaar hoger is dan een bepaald plafond wordt in de pensioenberekening slechts rekening gehouden met dit plafondbedrag. Deze plafondbedragen verschillen naargelang het kalenderjaar en de beroepscategorie. In geval van deeltijdse arbeid wordt het loonplafond vermenigvuldigd met een breuk die in de teller het aantal voltijdse equivalente dagen omvat die a) in aanmerking genomen worden voor de berekening van het pensioen en b) die niet gewaardeerd worden aan het minimumrecht per loopbaanjaar en in de noemer 312.<sup>19</sup>

Dat hier in de teller van de breuk gewerkt wordt met het aantal VTE dagen, heeft dus tot gevolg dat het voor de toepassing van het loonplafond geen verschil maakt of iemand een half jaar voltijds werkt en het de andere helft van het jaar niet, dan wel of hetzelfde individu, alle andere elementen constant, een volledig jaar deeltijds werkt aan de helft van de prestaties van de maatman.

## **3. Betwistbare tijdsregels**

De vraag kan gesteld worden of er bij de verwerking van tijdsgegevens in het bestaande systeem, regels worden toegepast die aanpassing vergen omdat de huidige regels betwistbaar zijn. Er is in dat opzicht slechts één regel die in het oog springt, met name de ophoging van 285 dagen tot 312 dagen.

Ten eerste werd deze regel ingevoerd in een periode dat de tijdsregistraties veel onzekerder waren dan vandaag de dag. Op het moment dat de regel werd ingevoerd moest hij de mogelijke onbillijkheid van de onzekerheid in de tijdsregistraties opvangen door iedereen in een bepaalde tijdszone op gelijk voet te plaatsen.<sup>20</sup>

Ten tweede kan de toepassing van deze regel ook verder gaande gevolgen hebben, zoals geïllustreerd in het voorbeeld onder punt B in sectie 2.4. Hoewel het betreffende individu voldoende geregistreerde dagen heeft om tot 312 dagen te komen, wordt de 285 dagen regel toch nog toegepast omdat de dagen die op basis van deze regel worden toegekend hoger gewaardeerd worden dan bepaalde andere, effectief geregistreerde dagen.

## **4. Tijdsregels die verder onderzoek vergen**

Het betwistbare karakter van alle andere principes van tijdsverwerking, die in de loop van sectie 2 de revue passeerden, lijkt veel minder duidelijk. We sommen hierbij een aantal punten op die besproken zouden kunnen worden:

1. Een evidente opmerking is dat de tijdsprestaties correct moeten geregistreerd worden indien ze tot een correcte toekenning van een recht moeten leiden. Deze opmerking in verband met de correcte registratie van gegevens kan voor alle elementen die als input van de pensioenformule dienen, gemaakt worden. De vraag is dus of de kans op fouten in de

---

<sup>19</sup> Zie art 7 van het Koninklijk Besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen van werknemers.

<sup>20</sup> Zie in dat verband ook de nota "Nota\_CeSO\_V2 2013-12-17.docx", rubriek "De gratis gelijkstelling".

registratie in deze tijdselementen groter is dan bij de andere onderdelen, zoals het loon? Het is niet duidelijk of er empirische evidentie beschikbaar is die kan helpen om deze vraag te beantwoorden.

2. Zoals uit de voorbeelden in sectie 2 blijkt, is de maatman een cruciaal concept bij de omzetting van deeltijdse prestaties naar voltijdse equivalenten. Voor zover we weten bestaat er geen overzicht van de maatman-concepten die over alle sectoren gebruikt worden en in het bijzonder de motieven waarom de concepten verschillen. Bij afwezigheid van een dergelijk overzicht kan niet beoordeeld worden of deze sectorverschillen billijk of onbillijk zijn. Het is wel zeker zo dat het systeem, door de niet gelijke behandelingen van de uren over sectoren, ondoorzichtiger wordt, maar deze vaststelling volstaat op zich niet om te spreken van een onrechtvaardigheid.
3. Het gebruik van het maatman-concept illustreert ook dat particulariteiten van de arbeidsmarkt worden geïmporteerd in het pensioensysteem. De vraag kan gesteld worden of men dat effectief wil, i.e. eigenschappen van de arbeidsmarkt importeren in de pensioenregeling, en zo ja, hoe ver men daar in wil gaan.
4. De gevolgen van het eventueel loslaten van de 312 regel zijn niet direct duidelijk:
  - a. Het loslaten van deze regel zonder verdere aanpassing zal vermoedelijk tot een daling van het gemiddeld dagloon leiden en dus een lagere waardering van bepaalde gelijkgestelde periodes. In de mate dat deze verandering in de waardering wordt doorgevoerd in de zone tussen een minimum en een maximum, zal dit aanleiding geven tot een lager pensioenrecht.
  - b. Men zou in combinatie met het afschaffen van deze regel dan ook kunnen zeggen dat het maximumplafond moet afgeschaft worden of opgetrokken worden. De gevolgen van het doorvoeren van deze regel kunnen a priori al helemaal niet voorspeld worden.

Nadenken over de gevolgen van 4a en/of 4b moet dus bijna per definitie op basis van bijkomend empirisch materiaal gebeuren. In het bijzonder 4a onderstreept ook dat het beoordelen van de billijkheid of onbillijkheid van het gebruik van bepaalde tijdsregistraties moet beoordeeld worden binnen het volledige systeem, i.e. rekening houdend met het bestaan van minima en maxima. Sommige effecten, die zouden kunnen voorkomen bij afwezigheid van deze drempels, worden niet geobserveerd in een systeem met deze drempels.

5. Het is niet direct duidelijk of er bij de omzetting van tijdsregistraties veel tijd “verloren” gaat. Een evident verlies duikt op als gevolg van het toepassen van afrondingsregels. De geregistreerde uren worden omgezet naar dagen. Het aantal dagen wordt vervolgens naar boven of beneden afgerond om te kunnen werken met volle eenheden. Het eventuele verlies van deze omzettingsregel kan evenwel als zeer beperkt beschouwd worden. Er werden geen andere voorbeelden gevonden die duiden op een tijdsverlies bij de omzetting van deeltijdse prestaties naar voltijdse.
6. Er wordt momenteel gewerkt met jaarperiodes die worden afgebakend op basis van een administratief jaar. Dit heeft onder andere gevolgen voor de toekenning van bepaalde rechten. Voor iemand die over een periode van twee jaar, één jaar werkt van januari tot

december en het andere jaar niet werkt en ook geen gelijkgestelde periodes heeft, is er één jaar van meer dan 208 VTE dagen. Dit jaar kan meegeteld worden met het oog op de toekenning van het gewaarborgd minimumpensioen op basis van het streng criterium. Indien hetzelfde individu dezelfde prestaties zou leveren van juni in jaar t-1 tot en met mei in jaar t, wordt geen van beide jaren geteld om te toetsen of voldaan is aan de voorwaarden voor het gewaarborgd minimumpensioen volgens het streng criterium.

7. In sectie 2.3 werd met een voorbeeld geïllustreerd hoe de gelijkgestelde dagen, die voor komen bij de deeltijdse tewerkstelling, verminderd moeten worden. De breuk waarmee de gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd worden is gelijk aan het aantal verminderde werkdagen van het hele loopbaanjaar gedeeld door het aantal niet verminderde werkdagen van het hele loopbaanjaar. Deze breuk bevat zowel in de teller als de noemer dus alle werkdagen, ook de voltijds gepresteerde dagen. Waarom dit zo is en waarom niet enkel met deeltijdse gewerkte dagen gewerkt wordt, is niet duidelijk.
8. De vraag kan ten slotte gesteld worden wat een goede tijdsperiode is om het verdienvermogen van een individu te schatten. Onder verdienvermogen verstaan we hier het vermogen van een individu om gedurende een bepaalde tijdseenheid een bepaald inkomen te verwerven. Is dit een dag, een jaar, de hele loopbaan, ...? En moet deze keuze gekoppeld worden aan de keuze die gemaakt wordt bij het vastleggen van de vervangingsratio. Kan je bijvoorbeeld vasthouden aan de huidige praktijk om dit gegeven te schatten op basis van een recent jaar in een systeem waar de vervangingsratio voor een referentie-individu wordt vastgelegd in functie van het gemiddeld loon over de hele loopbaan?



Federale Overheidsdienst  
**Sociale Zekerheid**

© 2014

**FOD Sociale Zekerheid**

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50  
1000 Brussel

**De leden van de Commissie  
Pensioenhervorming 2020-2040**

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,  
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain  
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik  
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

**Verantwoordelijke uitgever**

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/26