

# ZORGARBEID = GEEN ARBEID? DE KWETSBAARHEID VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS IN DE SOCIALE ZEKERHEID<sup>1</sup>

DOOR | LISA CASTELEIN

Coördinator advies- en kenniscentrum sociale zekerheid, ACLVB

## INLEIDING

“Damned if you do, damned if you don’t”.<sup>2</sup> Deze Engelstalige uitspraak drukt perfect het dilemma uit waarmee werknemers, die deeltijds werken of deeltijds willen gaan werken om zorgtaken op te kunnen nemen, worden geconfronteerd en dat heeft veel te maken met de werking van onze sociale zekerheid.

Na de Tweede Wereldoorlog vormde de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders<sup>3</sup> de basis van onze sociale zekerheid, met het doel een effectieve individuele en collectieve bescherming te bieden tegen inkomensverlies bij het optreden van een sociaal risico.

Meer dan 75 jaar na het ontstaan van het verplicht systeem is onze sociale zekerheid, mede door haar intense verwevenheid met ons sociaal, economisch en demografisch bestel<sup>4</sup>, uitgegroeid tot een complex geheel van stelsels, met een hele reeks voorwaarden, uitzonderingen en regels. De principes – met name het verzekerings- en het solidariteitsprincipe – waarop onze sociale zekerheid werd gebaseerd, zijn evenwel onveranderd gebleven.

Het is belangrijk erop te wijzen dat de grondslagen van onze sociale zekerheid werden gelegd in een tijd waarin gezinsstructuren stabiel waren en het eenverdienersmodel de regel was.<sup>5</sup> De vrouwenemancipatie heeft ervoor gezorgd dat onze samenleving evolueerde naar het tweeverdienersmodel.<sup>6</sup> Ten gevolge deze evolutie ontstonden

(1) Dit artikel werd opgemaakt op basis van de gelijknamige scriptie van de auteur, die bekroond werd met de eerste prijs van de BTSZ-RBSS Student Award masterscriptie 2021.

(2) De Moortel, D., *Vrouwen in deeltijdwerk: dwang of keuze? Damned if you do, damned if you don't*, Denktank Minerva, 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/2/28/vrouwen-in-deeltijdwerk-dwang-of-keuze>.

(3) Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 30 december 1944.

(4) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 391, Leuven, Acco, 2016 (hierna: Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*).

(5) Cantillon, B., De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route, in Cantillon, B. (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, (217) 224, Kapellen, Pelckmans, 1999.

(6) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 252.

nieuwe sociale risico's, zoals de moeilijke combinatie van werk en gezin en het armoederisico bij alleenstaanden.<sup>7</sup>

Om de balans tussen werk en gezin in evenwicht te brengen, voorziet onze huidige socialezekerheidsreglementering verschillende mechanismen om de individuele arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen of te schorsen, zoals het tijdskrediet en de thematische verloven.<sup>8</sup> Het zal dan ook weinigen verbazen dat België in de totale werkgelegenheid, in vergelijking met het Europese gemiddelde, een hoger aandeel deeltijdswerkenden kent.<sup>9</sup>

De toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt ging en gaat evenwel gepaard met een stijging van het aantal deeltijdse tewerkstellingen. Het is daarbij geen geheim dat vrouwen vaak kiezen om deeltijds te werken om het hoofd te kunnen bieden aan de moeilijke combinatie van werk en gezin.<sup>10</sup> Onder de deeltijdswerkenden zijn de vrouwen het sterkst vertegenwoordigd.

De voormalige huisvrouw of huisman gaat vandaag vaak deeltijds werken en combineert onbetaalde zorgarbeid met betaalde arbeid. Toch bleef de standaardwerkvorm, zowel in het socialezekerheidsrecht als in het arbeidsrecht dezelfde als deze in het eenverdienersmodel: de voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur.

Op het vlak van sociale zekerheid zijn er risico's verbonden aan deeltijds werken. Het verzekeringsprincipe vereist namelijk betaalde arbeid, omdat in principe enkel op betaalde arbeid socialezekerheidsbijdragen worden geïnd die toelaten socialezekerheidsrechten op te bouwen. Deeltijdse werknemers staan omwille van de individuele opbouw van rechten kwetsbaar wanneer de gezinsstructuren wijzigen, bijvoorbeeld door echtscheiding.<sup>11</sup> Nochtans is de keuze om deeltijds te werken vaak een gezamenlijke keuze<sup>12</sup> en draagt onbetaalde zorgarbeid onrechtstreeks bij tot de samenleving én tot de economie, aangezien de partner of de kinderen (later) economisch (meer) kunnen participeren op de arbeidsmarkt.<sup>13</sup>

Dit artikel werd gebaseerd op de voornaamste vaststellingen en conclusies uit de gelijknamige masterscriptie: "Zorgarbeid = geen arbeid? De kwetsbaarheid van deeltijdse werknemers in de sociale zekerheid". De masterscriptie onderzocht de socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van deeltijdwerk in de privésector en trachtte een antwoord te bieden op de vraag of het niet wenselijk zou zijn om onbetaalde zorgarbeid in rekening te brengen bij het bepalen van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen. Bijzondere groepen van werknemers zoals uitzendkrachten, gelegenheidswerkers of werknemers tewerkgesteld

(7) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 46 en 47.

(8) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 430.

(9) Nauter, M. en Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, 11, mei 2019, [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019\\_h5.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf).

(10) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 266-267.

(11) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 508.

(12) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

(13) De Vos, M. en Ghiotto, S., *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, 67, Gent, SKRIBIS, 2017.

met dienstencheques, werden buiten beschouwing gelaten. De masterscriptie werd opgesteld aan de hand van een klassieke bureaustudie.

Gemakshalve volgt de indeling van het artikel grotendeels de indeling van de masterscriptie. Het eerste deel staat kort stil bij het begrip deeltijdse arbeid en de verschillende mechanismen die een individu ter beschikking heeft om de arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk te onderbreken. Het tweede deel bespreekt de impact van deeltijds werken op de wachttijdvoorwaarden en de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen. Het derde deel focust op onbetaalde zorgarbeid. De verschillen en gelijkenissen tussen onbetaalde arbeid en betaalde arbeid komen er aan bod, samen met de vraag hoe onbetaalde arbeid al dan niet onrechtstreeks gewaardeerd wordt en kan worden. Het laatste deel formuleert een besluit.

## 1. DEELTIJDSE ARBEID

In absolute cijfers werkten 1.133.000 werknemers in 2019 deeltijds. Het totaal aantal werkenden bedraagt in België 4.144.000. 77,8% van het totaal aantal deeltijds werkenden zijn vrouwen.<sup>14</sup>

Er zijn een aantal factoren die kunnen verklaren waarom meer vrouwen dan mannen deeltijds werken. Zo bestaat het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen nog steeds, is het op gezinsniveau financieel gezien vaak voordeliger dat de vrouw haar arbeidsduur vermindert en komt een deeltijdse tewerkstelling vaker voor in zogenaamde “vrouwelijke” sectoren. Zo blijkt deeltijdwerk het meest voor te komen in de horecasector, in de menselijke gezondheidszorg en in de maatschappelijke dienstverlening. Meer dan de helft van de tewerkgestelde werknemers wordt in die sectoren deeltijds tewerkgesteld.<sup>15</sup>

Uit economische analyses blijkt dat het scholingsniveau een van de belangrijkste indicatoren is om de waarschijnlijkheid van een toekomstige deeltijdse tewerkstelling te bepalen. Hoe hoger het scholingsniveau, hoe lager de kans dat een persoon deeltijds aan het werk zal gaan. Er kunnen verschillende redenen worden bedacht om dit verband te verklaren; zo is het waarschijnlijk dat een hooggeschoolde werknemer een groter inkomensverlies zal ervaren bij vermindering van de arbeidsduur en is het organiseren van deeltijdwerk moeilijker bij sommige hogergeplaatste jobs<sup>16</sup>.

In de meeste gevallen kiezen werknemers zelf om deeltijds aan het werk te gaan, bijvoorbeeld om de zorg voor hun kinderen op zich te kunnen nemen. Slechts 2% van

(14) Statbel, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

(15) Statbel, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/436-van-de-loontrekkende-vrouwen-werkt-deeltijds>.

(16) Cowie, L., 10 jobs waar deeltijds werken niet wordt aangeraden, *Het Laatste Nieuws*, 19 augustus 2016, <https://www.hln.be/jobs/10-jobs-waar-deeltijds-werken-niet-wordt-aangeraden-a4099bae/?show=react>.

het aantal loontrekkenden werkte in 2017 onvrijwillig deeltijds. Dat percentage ligt gevoelig lager dan het Europees gemiddelde van 5%.<sup>17</sup>

### 1.1. WAT IS DEELTIJDSE ARBEID?

Pas in de jaren tachtig werd in de Belgische wetgeving een juridische regeling voor deeltijdse arbeid ingevoerd.<sup>18</sup> Deeltijdwerk werd namelijk na de oliecrisis meer en meer toegepast om arbeid beter te gaan herverdelen.<sup>19</sup> Merk op dat België die aanpak ook tijdens de bankencrisis<sup>20</sup> en de coronacrisis<sup>21</sup> hanteerde.

In onze reglementering wordt een deeltijdse werknemer als volgt gedefinieerd: “een werknemer (...) wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie”.<sup>22</sup>

De definitie is dus zeer ruim, waardoor er sprake is van een deeltijdse werknemer als de arbeidsduur op dag-, week-, maand- of jaarbasis minder bedraagt dan die van een vergelijkbare voltijdse werknemer.

### 1.2. MECHANISMEN OM DE INDIVIDUELE ARBEIDSDUUR TE VERMINDEREN

Tot op vandaag bestaat er in België geen algemeen en afdwingbaar recht op deeltijdwerk. Nochtans zijn er bepalingen op Europees en internationaal niveau terug te vinden die wel voorzien in dergelijk recht. Die bepalingen werden evenwel niet op een dwingende wijze naar de afzonderlijke staten toe geformuleerd.<sup>23</sup>

Wanneer we denken aan de verschillende mogelijkheden die een loontrekkende heeft om zijn individuele arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen of te onderbreken om onbetaalde zorgarbeid te verrichten, denken we vaak onmiddellijk aan de gewone deeltijdse arbeidsovereenkomst. Deze is dan een middel om de omvang van het werk te beperken en zodoende meer tijd vrij te houden voor andere activiteiten.

(17) Nautet, M. en Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, 12-14, mei 2019, [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019\\_h5.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf).

(18) De Groof, S., Deeltijdwerk, in Hendrickx, F. en Engels, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, I, (321) 323, Brugge, Die Keure, 2020; CAO nr. 35, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, BS 6 oktober 1981; wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, BS 1 september 1981 (gewijzigd door Programmawet van 22 december 1989, BS 30 december 1989).

(19) Statbel, *Trends op de Belgische arbeidsmarkt: publicatie met tijdsreeksen (1983-2021)*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

(20) De Spiegelaere, S., *De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe*, 1-2, Denktank Minerva, 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/t5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10\\_De-Spiegelaere\\_Kortere\\_werkweek.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/t5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf).

(21) Denk maar aan het corona-ouderschapsverlof, het coronatijdskrediet en de coronalandingsbanen.

(22) Art. 2, 2° wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie, BS 13 maart 2002.

(23) De Groof, S., Deeltijdwerk, in Hendrickx, F. en Engels, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, I, (321) 349, Brugge, Die Keure, 2020.

Zoals aangehaald in de inleiding werden, naar aanleiding van de evolutie naar het tweeverdienertijdperk met een moeilijkere combinatie van werk en gezin, verschillende mechanismen in onze socialezekerheidsreglementering ingevoerd om de arbeidsprestaties ofwel volledig, ofwel gedeeltelijk te schorsen. Denk bijvoorbeeld aan thematische verloven, tijdskrediet, familiaal verlof, verlof voor pleegzorgen, adoptie- en pleegouderverlof, geboorteverlof, ... De toepassingsvoorwaarden en modaliteiten van de verschillende mechanismen komen vrij uitvoerig aan bod in het eerste deel van de masterscriptie en werden niet hernomen in dit artikel.

Alhoewel heel wat mechanismen werden voorzien om werk en gezin te kunnen combineren, moet worden vastgesteld dat deze beperkt zijn, zowel wat de toepassings situatie als de vorm, duurtijd en uitkering betreft. De verschillende voorwaarden, de beperkte vorm van het verlof en de hoogte van de uitkeringen zorgen ervoor dat veel werknemers er geen gebruik van willen of kunnen maken.

Zo kan iemand die niet verbonden is via een arbeidsovereenkomst geen beroep doen op tijdskrediet of thematisch verlof. Ouderschapsverlof en tijdskrediet vereisen bovendien een voldoende lange tewerkstelling bij een werkgever. Wat op zich geen probleem vormt voor hooggeschoolde vrouwen, maar wel voor laaggeschoolde vrouwen. De arbeidsmarktparticipatie van laaggeschoolde vrouwen loopt namelijk duidelijk achter op die van de mannen en hoger geschoolde vrouwen.<sup>24</sup>

Daarnaast is de mogelijkheid om tijdskrediet of thematisch verlof op te nemen beperkt voor alleenstaanden<sup>25</sup> en gezinnen met een laag inkomen, omwille van de lage onderbrekingsuitkeringen en het verlies van een deel vakantiegeld, eindejaarspremie, maaltijdcheques, ... Niet voor niets wordt soms naar tijdskrediet gerefereerd als een "luxekrediet".<sup>26</sup> Dit is het gevolg van de evolutie naar het tweeverdienertijdperk, waardoor bestaanszekerheid niet langer een inkomen veronderstelt, maar een dubbel inkomen. Het verrichten van onbetaalde zorgarbeid behoort daarom, in principe, enkel tot de mogelijkheden van gezinnen waar het enig arbeidsinkomen ruim boven het gemiddelde ligt.<sup>27</sup>

Ten slotte moet de aandacht erop worden gevestigd dat tijdskrediet met motief en de thematische verloven beperkt zijn in de tijd. Men kan er dus niet oneindig gebruik van maken. Graag verwijs ik hier naar de televisiereportage van Pano "Wachten op zorg", waarin ouders en mantelzorgers aan de alarmbel trokken. De reportage toont op een vrij aangrijpende wijze aan hoe ouders en mantelzorgers van een persoon met een beperking veroordeeld worden tot levenslange zorgarbeid. Nochtans bestaat sinds 2017 in Vlaanderen een recht op een persoonsvolgend budget, maar de wachttijden

(24) Statbel, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

(25) RVA, *Alleenstaande ouders in de werkloosheid en in de stelsels van werkonderbreking*, 26, oktober, 2020, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009\\_StudieEenoudergezinnen\\_NL.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_StudieEenoudergezinnen_NL.pdf).

(26) De Vooght, I., Tijdskrediet is voor velen inderdaad een luxekrediet, *Femina*, 12 september 2014, <https://www.femina.be/nl/blog/artikel/tijdskrediet-is-voor-velen-inderdaad-een-luxekrediet>.

(27) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

om aanspraak te maken op het budget lopen op tot 20 jaar.<sup>28</sup> In 2020 werd het eindelijk mogelijk om mantelzorgverlof op te nemen<sup>29</sup>, echter is de duur van het verlof zeer beperkt. Na het bekijken van de reportage kan geconcludeerd worden dat de invoering van het mantelzorgverlof slechts een druppel op een hete plaat vormt.

Voor wat betreft de andere mechanismen waarin werd voorzien om tegemoet te komen aan een moeilijke combinatie van werk en gezin, zoals adoptie-, pleegouder- en geboorteverlof, kan worden opgemerkt dat deze facultatief op te nemen zijn. Bovendien wordt de uitkering beperkt tot een percentage van een begrensd brutoloon, is er geen minimumuitkering voorzien en moet het recht op uitkeringen via het vervullen van een wachttijd worden geopend.

De regering lijkt zich bewust van deze beperkingen en belemmeringen. Zo hield het regeringsvoorstel in het kader van de Welvaartsvastheid 2021-2022 een verhoging in van de onderbrekingsuitkeringen voor de thematische verloven voor alleenstaande ouders<sup>30</sup> en vermeldt het regeerakkoord dat, in het kader van een evaluatie van de verlostelsels, een specifieke aandacht moet uitgaan naar de motieven zorg en de combinatie van werk en gezin<sup>31</sup>. Voor wat betreft de leden van het parlement kan dezelfde conclusie getrokken worden. Zo werden de laatste jaren een grote hoeveelheid wetsvoorstellen ingediend om bijkomende vormen van loopbaanonderbreking in te voeren<sup>32</sup>, bestaande vormen van loopbaanonderbreking uit te breiden<sup>33</sup> en bepaalde verloven meer aan te moedigen of te stimuleren<sup>34</sup>.

## 2. DE IMPACT VAN DEELTIJDSE ARBEID OP VERVANGINGSINKOMSTEN

Vooraleer over te gaan tot de bespreking van de impact van deeltijdse arbeid op vervangingsinkomsten, moet de aandacht erop worden gevestigd dat, alhoewel

(28) VRT, *Pano, Wachten op zorg*, 23 september 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.

(29) KB van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger, *BS* 25 juni 2020.

(30) Nationale Arbeidsraad (NAR) en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, nr. 2213, 18, 19 april 2021, <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/ADVIES/advies-2213.pdf>.

(31) Magonette, P. en De Croo, A., *Verslag van de Formateurs*, 32, 30 september 2020, <https://www.demorgen.be/redactie/2020/verslagformateurs.pdf>.

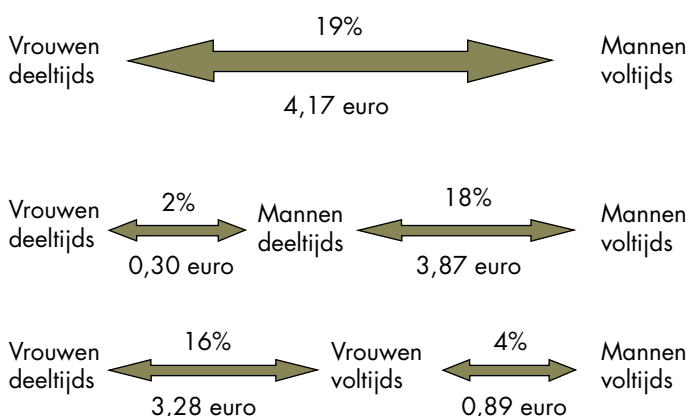
(32) Bijvoorbeeld wetsvoorstel tot invoering van een mogelijkheid tot tijdskrediet omwille van gezondheidsredenen, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0784/1; wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het invoeren van tijdskrediet met motief zorg voor kleinkind betreft, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1558/1; wetsvoorstel tot instelling van tijdskrediet voor zwangere vrouwen, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1581.

(33) Bijvoorbeeld wetsvoorstel tot bevordering van de arbeidsmobiliteit van de werknemers, door de anciënniteitsvoorwaarden inzake tijdskrediet en ouderschapsverlof te versoepelen, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0190/1; wetsvoorstel tot versoepeling van de voorwaarden inzake ouderschapsverlof, door de voor het kind geldende leeftijdsgrens te verhogen van 12 tot 15 jaar, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0812/1.

(34) Bijvoorbeeld wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde het geboorteverlof verplicht te maken, *Parl.St.* Kamer 2015-16, nr. 54-1833/1; wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde vaderschapsverlof verplicht te maken, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0051/1.

deeltijdse werknemers qua arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare voltijdse werknemers<sup>35</sup>, in de praktijk moet worden vastgesteld dat deeltijdse werknemers vaak minder verdienen dan voltijdse werknemers. Om bovenstaande te staven, kan verwezen worden naar onderstaande figuur. Deze toont ons de loonverschillen in bruto-uurlonen en de loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse werknemers die worden tewerkgesteld in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidssector en de socioculturele sector.

**FIGUUR 1:** GEMIDDELDE LOONVERSCHILLEN IN BRUTO-UURLONEN IN 2018<sup>36</sup>



Het rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen stelt vast dat de loonkloof tussen deeltijds werkende vrouwen en voltijds werkende mannen steeds groter wordt. Zo bedroeg die loonkloof in 2014 17%, terwijl die in 2018 steeg naar 19%.<sup>37</sup>

Behalve het al dan niet voltijds werken, hangt de hoogte van het brutoloon ook af van de sector en de onderneming waarin men werkt. Ik raad de lezer van dit artikel aan om eens een kijkje te nemen naar de loonbarema's van verschillende paritaire comités om zich een beeld te kunnen vormen van de verschillende baremalonen. Deze liggen soms verbazingwekkend laag. Nochtans blijkt uit cijfers dat het gemiddeld brutoloon van een voltijdse werknemer in 2018 op 3.627 EUR per maand lag. Het bruto mediaanloon bedroeg 3.361 EUR per maand.

Een nieuwsbericht van Statbel, gepubliceerd op 8 september 2020, brengt deze brutolonen in perspectief en toont ons een mooi overzicht van de lonen met een focus op de essentiële beroepen tijdens de coronapandemie. Herinner u dat eerder

(35) Art. 4 wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie, BS 13 maart 2002.

(36) Van Hove, H. en De Vos, D., *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, 30, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>.

(37) Van Hove, H. en De Vos, D., *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, 29, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>.

werd aangehaald dat deeltijdse tewerkstellingen vaker voorkomen in zogenaamde “vrouwelijke” sectoren. Hieronder wordt op basis van het onderzoek van Statbel een overzicht gegeven van enkele typisch vrouwelijke beroepen en hun positie ten opzichte van het gemiddeld maandelijks brutoloon in de private sector. De gemiddelde maandelijks brutolonen liggen meestal lager dan het Belgisch gemiddeld brutoloon.

**TABEL 1:** OVERZICHT VOLTIJDS GEMIDDELD BRUTO MAANDLOON IN ENKELE TYPISCH VROUWELIJKE BEROEPEN EN HET CORRESPONDEREND PERCENTAGE TEN OPZICHTE VAN DE GEMIDDELD BRUTOLONEN IN BELGIË<sup>38</sup>

	Gemiddeld bruto maandloon	% van het gemiddeld brutoloon in België
Verzorgend personeel in de gezondheidszorgen	2.549 EUR	70%
Verzorgend personeel in kinderdagverblijven, crèches en dergelijke	2.317 EUR	64%
Verpleegkundige	3.662 EUR	101%
Verkoper in supermarkt of voedingswinkel	2.480 EUR	68%
Kassier in supermarkt of voedingswinkel	2.513 EUR	69%
Schoonmaakpersoneel	2.363 EUR	65%

Een andere vaststelling die uit het nieuwsbericht van Statbel gehaald kan worden, is dat laaggeschoolden gemiddeld een lager brutoloon ontvangen dan hooggeschoolden.<sup>39</sup> Merk daarbij op dat eerder werd aangehaald dat laaggeschoolden een hogere kans hebben op een deeltijdse tewerkstelling dan hooggeschoolden.

Uit bovenstaande cijfergegevens is duidelijk dat de hoogte van het brutoloon afhankelijk is van het al dan niet hebben van een voltijdse tewerkstelling, het geslacht, de scholingsgraad en de sector waarin men werkt. Aangezien deeltijdse werknemers in de eerste plaats deeltijds werken, vaker vrouw zijn, vaker laaggeschoold zijn en vaker werken in “vrouwelijke sectoren”, maken zij met andere woorden een ongelijke start voor de toepassing van het verzekeringsprincipe, waarbij de hoogte van het vervangingsinkomen vaak afhankelijk is van het loon waarop de bijdragen werden betaald.<sup>40</sup>

(38) Statbel, *Belgische lonen met focus op essentiële beroepen tijdens Covid-19*, 8 september 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgische-lonen-met-focus-op-essentielle-beroepen-tijdens-covid-19>.

(39) Idem.

(40) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 392.



Hierna wordt telkens na het geven van enkele cijfergegevens, stilgestaan bij de impact van deeltijdse arbeid op de wachttijdvoorwaarden en de hoogte van de arbeidsomgeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen.

## 2.1. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERINGEN

“België is een ziek land”, zo luidden enkele krantenkoppen toen het aantal langdurig zieken dicht in de buurt van de 400.000 kwam.<sup>41</sup> Naast de regeringsmaatregelen rond langer werken en de gevolgen van de vergrijzing van de Belgische bevolking, is een van de oorzaken van het stijgend aantal langdurig zieken, de sterke toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>42</sup> Zo blijkt uit cijfers van het RIZIV dat het aantal vrouwelijke invalide werknemers en werklozen, gedurende de periode 2013 tot en met 2017, met 57% meer steeg dan het aantal mannelijke invalide werknemers en werklozen.<sup>43</sup>

De sterkere stijging van het aantal vrouwelijke langdurig zieken is volgens professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis te wijten aan het vaker voorkomen van mentale problemen. Hij deed hierover volgende uitspraak: “De meeste langdurig ziekte is het vaakst te wijten aan mentale problemen, zoals burn-out, en die doen zich het vaakst voor in sectoren waar veel menselijk contact is. Denk aan de zorg of het onderwijs, sectoren waar ook veel vrouwen werken”.

Professor arbeidsgeneeskunde Lutgart Braeckman vulde daarbij aan dat langdurig ziekte bij vrouwen een gevolg kan zijn van het verrichten van een “dubbele dienst”. Bovendien haalt ze aan dat vrouwen, nog veel meer dan mannen, instaan voor de combinatie van werk en gezin.<sup>44</sup>

### 2.1.1. Het openen van het recht op arbeidsomgeschiktheidsuitkering

Om toegang te krijgen tot een arbeidsomgeschiktheidsuitkering moet een wachttijd worden vervuld. Deeltijdse werknemers mogen in de plaats van dagen ook een voldoende aantal uren aantonen. Bovendien kan de referentieperiode waarbinnen de uren aangetoond moeten worden, uitgebreid worden. Een uitbreiding van de referentieperiode stelt de deeltijdse werknemer evenwel niet vrij van het leveren van voldoende bijdragen.

Standaard moeten deeltijdse werknemers, ongeacht hun arbeidsregeling, 800 uren aantonen binnen een referentieperiode van twaalf maanden.<sup>45</sup> Indien binnen de

(41) Marx, I., België is ziek, *De Standaard*, 32, 27 februari 2018; Michielsens, S., België is ziek, *De Tijd*, 2, 10 mei 2016.

(42) RIZIV, *Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden, Werknemersregeling en regeling der zelfstandigen periode 2007-2016*, 10 en 31-33, [https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/studie\\_du\\_verklarende\\_factoren\\_invaliditeit\\_2007\\_2016.pdf](https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/studie_du_verklarende_factoren_invaliditeit_2007_2016.pdf).

(43) RIZIV, *Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2017*, 1, [https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat\\_du2017\\_1\\_invaliditeit.pdf](https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2017_1_invaliditeit.pdf).

(44) Andries, S., Aantal langdurig zieke vrouwen stijgt dubbel zo snel als mannen, *De Standaard*, 6, 2 juli 2018.

(45) Art. 203 KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 31 juli 1996 (hierna: ziektebesluit).

referteperiode gemiddeld 15 uur en 23 minuten<sup>46</sup> per week werd gewerkt, kan de wachttijd zonder problemen vervuld worden. Opgemerkt moet worden dat de gewoonlijke gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers in 2019, zowel voor mannen als vrouwen, 25 uur bedroeg.<sup>47</sup> Er moet evenwel worden aan herinnerd dat de principiële minimale wekelijkse arbeidsduur een derde van een voltijdse arbeidsduur bedraagt en dat dat minimum in sommige gevallen zelfs lager kan liggen.<sup>48</sup>

Het minimumloon waarop bijdragen moeten worden geïnd, is hetzelfde voor voltijdse en deeltijdse werknemers.<sup>49</sup> Een deeltijdse werknemer zou gedurende twaalf maanden gemiddeld 541,91 EUR<sup>50</sup> per maand moeten verdienen om rechten te openen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Rekening houdend met het gegeven dat deeltijdse werknemers steeds recht hebben op minstens het gewaarborgd minimum maandinkomen (hierna: GMMI)<sup>51</sup> en de werkgever steeds loon is verschuldigd op basis van de minimumgrenzen van de arbeidsduur<sup>52</sup>, zou het brutoloon van een deeltijdse werknemer in principe niet lager mogen liggen dan 541,91 EUR<sup>53</sup> per maand.

Het vervullen van de wachttijd en bijgevolg het behouden van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zal voor de meeste deeltijdse werknemers weinig problemen opleveren. Merk bovendien op dat de mechanismen om de arbeidsduur te verminderen, zoals tijdskrediet en thematisch verlof met uitzondering van moederschapsrust, geen belemmering vormen om het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te openen.<sup>54</sup>

### 2.1.2. De hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

De hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is afhankelijk van het gederfde loon, de duur van de ongeschiktheid, de gezinssituatie en het al dan niet beschouwd worden als regelmatige werknemer. De hoogte van de uitkering is niet afhankelijk van de omvang van de arbeidstijd.

In 2021 kreeg een arbeidsongeschikte werknemer vanaf de vijfde maand arbeidsongeschiktheid een minimumuitkering van 49,68 EUR<sup>55</sup> per dag, behalve als het gederfde loon lager zou liggen dan dat bedrag.<sup>56</sup> In dat geval wordt de minimumuitkering beperkt tot het gederfde loon. Een gederfd loon van 49,68 EUR

(46)  $800 / 12 / 4,3333 = 15,38$ .

(47) Statbel, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

(48) Art. 11bis, vijfde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(49) Art. 286 ziektebesluit.

(50)  $6.502,88 / 12 = 541,91$  (bedragen van toepassing in mei 2021).

(51) Art. 10 CAO nr. 35, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, BS 6 oktober 1981.

(52) Art. 11bis, laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(53)  $1.625,72 \times (1/3) = 541,91$  (bedragen van toepassing in mei 2021).

(54) Zie opsomming art. 203 ziektebesluit.

(55) Bedrag van toepassing van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021.

(56) Art. 213/1 ziektebesluit.

per dag komt overeen met een maandloon ter waarde van 1.291,68 EUR<sup>57</sup>. Het laagste gemiddeld bruto maandloon terug te vinden in het onderzoek van Statbel over de essentiële beroepen tijdens de coronapandemie, betrof deze voor het verzorgend personeel in kinderdagverblijven, crèches en dergelijke. Het gemiddeld voltijds bruto maandloon bedraagt in die sector 2.317 EUR per maand.<sup>58</sup> Als een deeltijdse werknemer in desbetreffende sector minder zou werken dan 21 uur en 15 minuten per week, dan zal het maandloon minder dan 1.291,68 EUR bedragen. Deeltijdse werknemers zullen met andere woorden snel geconfronteerd worden met een begrenzing van de minimumuitkering.

Merk op dat het al dan niet hebben van het statuut van regelmatige werknemer een belangrijke rol speelt bij het bepalen van de hoogte van de minimumuitkering.<sup>59</sup> Om als regelmatige werknemer<sup>60</sup> te worden beschouwd moeten deeltijdse werknemers 400 arbeidsuren aantonen. Deze periode kan voor deeltijdse werknemers niet worden verlengd. Bovendien moet de werknemer voor een bepaalde referentieperiode aantonen dat minstens 28 uur per week werd gepresteerd. Merk op dat hierboven al werd aangegeven dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers 25 uur per week bedraagt. Ten slotte moet over het totale aantal werkdagen opnieuw een gemiddeld dagloon worden aangetoond, dat bijna de hoogte heeft van het gemiddeld minimum maandinkomen. Het lijkt zeer waarschijnlijk dat heel veel deeltijdse werknemers zich bevinden in het statuut van niet-regelmatige werknemer en dus terugvallen op een minimumuitkering ter hoogte van het leefloon. Bovendien kan deze bepaling ervoor zorgen dat de hoogte van de uitkering wel degelijk afhankelijk is van de omvang van de arbeidstijd.

## 2.2. WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

België heeft in 2019 een werkloosheidsgraad van 5,4%. Alhoewel de werkloosheid bij vrouwen, door hun snelle toetreding tot de arbeidsmarkt, vroeger veel hoger lag dan bij mannen<sup>61</sup>, is het verschil in werkloosheidsgraad tussen mannen en vrouwen in 2019 quasi volledig weggewerkt. Een groot verschil in de werkloosheidsgraad is wel zichtbaar naargelang het scholingsniveau. De werkloosheidsgraad bedraagt 12,2% voor laaggeschoolden, 5,3% voor middelgeschoolden en 3,2% voor hooggeschoolden. Laaggeschoolde werknemers werken met andere woorden niet alleen vaker deeltijds, maar hebben bijna vier keer meer kans om werkloos te zijn dan een hooggeschoolde.<sup>62</sup>

### 2.2.1. Het openen van het recht op werkloosheidsuitkering

Een werknemer die zijn tewerkstelling verliest kan aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. De werkloze zal slechts werkloosheidsuitkeringen toegekend

(57)  $49,68 \times 26 = 1.291,68$ .

(58) Zie tabel 1.

(59) Art. 214 ziektebesluit.

(60) Art. 224 ziektebesluit.

(61) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 267.

(62) Nationale Bank van België, *Werkloosheidsgraad naar leeftijd, geslacht, scholingsniveau en nationaliteit*, <https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/statistische-ontwikkelingen-inzake-werkegelegenheid-arbeidsmarkt-10>.

krijgen als wordt voldaan aan toelaatbaarheidsvoorwaarden en toekenningsvoorwaarden. De toelaatbaarheidsvoorwaarden openen het recht op werkloosheidsuitkeringen, terwijl de toekenningsvoorwaarden moeten worden voldaan om effectief aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering. Enkel de toelaatbaarheidsvoorwaarden komen hier aan bod.

Vrijwillig deeltijdse werknemers kunnen om te voldoen aan de wachttijd halve dagen aantonen in de plaats van volledige dagen. Zij krijgen daarvoor, ongeacht hun arbeidsregeling, zes maanden langer de tijd dan voltijdse werknemers.<sup>63</sup> Indien een deeltijdse werknemer 13 uur per week wordt tewerkgesteld gedurende 27 maanden, dan zal de werknemer 480 halve dagen<sup>64</sup> kunnen aantonen, wat ruim voldoende is. Per kwartaal kunnen evenwel slechts maximaal 78 halve dagen worden aangetoond, waardoor deeltijdse werknemers die meer dan halftijds werken halve dagen “verloren” zien gaan.<sup>65</sup> Dit is voornamelijk problematisch voor werknemers die worden tewerkgesteld aan de hand van fluctuerende uurroosters.

Gedurende de wachttijd moeten dus voldoende arbeids- of gelijkgestelde dagen aangetoond worden. Dagen die gelijkgesteld worden met arbeidsdagen zijn: dagen waarvoor een uitkering ten laste van het RIZIV werd genoten, dagen wettelijke vakantie, de periode die aanleiding heeft gegeven tot betaling van een overgangsuitkering voorzien in de pensioenregelgeving, dagen betaalde afwezigheid, dagen gewaarborgd loon, dagen familiaal verlof, dagen verlof voor pleegzorgen, ...<sup>66</sup>

Alhoewel periodes van loopbaanonderbreking niet worden gelijkgesteld met arbeidsdagen, vormen de verschillende mechanismen die in het eerste deel van dit artikel werden aangehaald vaak geen belemmering om het vereiste aantal dagen te bereiken. De werkloosheidsreglementering voorziet namelijk dat de wachttijd met de duurtijd van een bepaalde gebeurtenis kan worden verlengd. Het betreft periodes van inactiviteit of vrijwillige vermindering van prestaties voor de opvoeding van een kind en periodes van loopbaanonderbreking.<sup>67</sup>

Verschillend met de ziektereglementering is dat het recht op werkloosheidsuitkeringen gedurende drie jaar geopend blijft. Net zoals de wachttijd, kan ook de duurtijd van de vrijstelling worden verlengd met de duur van een aantal gebeurtenissen waardoor, na een periode van inactiviteit of deeltijdse arbeid, de werknemer opnieuw toegelaten kan worden tot het stelsel volgens hetwelk hij het laatst werd vergoed.<sup>68</sup> Een tijdelijke deeltijdse activiteit vormt met andere woorden in bepaalde gevallen geen belemmering om voltijds toelaatbaar te blijven.

(63) Art. 30 en 33 KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 31 december 1991 (hierna: werkloosheidsbesluit).

(64)  $[(13 \times 13 \times 6) / 38] \times 2 = 53$  halve dagen per kwartaal  $\times$  9 kwartalen = 480 halve dagen.

(65) Art. 7 en 8 MB van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, BS 25 januari 1992.

(66) Art. 38, §1 werkloosheidsbesluit.

(67) Art. 30, 2°, art 30, 5°, art. 30, 9° en art. 30, 10° werkloosheidsbesluit.

(68) Art. 42, §1 en § 2 werkloosheidsbesluit.

### 2.2.2. De hoogte van de werkloosheidsuitkering

Net zoals in de ziekte-reglementering wordt de werkloosheidsuitkering berekend aan de hand van het gederfde loon. Het gederfde loon in geval van werkloosheid gedurende een periode van gedeeltelijke of volledige loopbaanonderbreking en in geval van een deeltijdse tewerkstelling voor de opvoeding van een kind jonger dan 12 jaar of een deeltijdse tewerkstelling omwille van een andere reden gedurende maximum drie jaar, is het loon dat verdiend zou zijn indien geen vrijwillige vermindering van voltijdse prestaties had plaatsgevonden.<sup>69</sup> Indien het loon lager is dan een referenteloan, dan wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van dat referenteloan. Het referenteloan stemt overeen met het GMMI.

De werkloosheidsreglementering maakt een onderscheid tussen deeltijdse werknemers die gelijkgesteld worden met voltijdse werknemers, deeltijdse werknemers met behoud van rechten en vrijwillig deeltijdse werknemers. Enkel vrijwillig deeltijdse werknemers zullen halve werkloosheidsuitkeringen ontvangen, de andere deeltijdse werknemers hebben recht op volledige werkloosheidsuitkeringen, net zoals voltijdse werknemers.<sup>70</sup>

De hoogte van de werkloosheidsuitkering is naast het statuut, sterk afhankelijk van de gezinssituatie en van de vergoedingsperiode waarin de werkloze zich bevindt. Daarbij werd vastgesteld dat de minimum- en zelfs sommige maximumuitkeringen lager liggen dan de armoededrempel en dat sommige minimumuitkeringen zelfs het niveau van het leefloon niet halen.

Opmerkelijk is dat eenmaal een werknemer werkloos is geweest, de vergoedingsperiodes toch verder lopen. Een tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering (hierna: "IGU") gedurende minstens drie maanden en periodes van loopbaanonderbreking kunnen ervoor zorgen dat een vergoedingsperiode wordt verlengd.<sup>71</sup>

Niet alleen de vergoedingsperiodes lopen door, ook de berekeningsbasis van de werkloosheidsuitkering van de eerste uitkeringsaanvraag blijft behouden, tenzij voldoende lang het werk werd hervat.<sup>72</sup>

Een terugkeer naar de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode is eveneens mogelijk indien de werkloze voldoende lang het werk heeft hernomen.<sup>73</sup>

Gedurende periodes van tewerkstelling kan een deeltijdse werknemer bovendien aanspraak maken op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid, IGU in geval van deeltijdse werknemer met behoud van rechten (mits te

(69) Art. 65, laatste lid MB van 26 november 1991; art. 105 werkloosheidsbesluit.

(70) Art. 100, artikel 103 en 131bis, §5 werkloosheidsbesluit.

(71) Art. 116, §2 werkloosheidsbesluit.

(72) Art. 118 werkloosheidsbesluit.

(73) Art. 116, §1 en 117, tweede lid werkloosheidsbesluit.

voldoen aan voorwaarden<sup>74</sup>) en een aanvullende uitkering<sup>75</sup> in geval van werkhervatting in een betrekking die een lager aantal arbeidsuren omvat.

### 2.3. PENSIOENEN

Rekening houdend met wat in de inleidingen van de eerste twee delen werd uiteengezet, verbaast het niet dat België kampt met een genderkloof op het vlak van de pensioenen. Het gemiddeld pensioenbedrag van vrouwen ligt 26% lager dan het gemiddeld pensioenbedrag van mannen in 2015.<sup>76</sup> In 2019 is dat percentage gestegen naar 31,9%.<sup>77</sup>

In de algemene beleidsnota pensioenen wordt deze genderkloof erkend en wordt het engagement aangegaan om: “in te zetten op het wegwerken van de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt”. De beleidsnota verduidelijkt dat er toch verschillen zullen blijven bestaan tussen mannen en vrouwen, maar dat hiermee bij elke pensioenhervorming rekening zal worden gehouden.<sup>78</sup>

#### 2.3.1. Het openen van het recht op pensioen

Het recht op pensioen wordt geopend door het bereiken van een bepaalde leeftijd en/of het aantonen van voldoende loopbaanjaren. Deeltijdse werknemers die werken in een arbeidsregeling die minstens een derde van een voltijdse arbeidsregeling bedraagt, zullen geen problemen ondervinden om aanspraak te kunnen maken op het vervroegd pensioen.<sup>79</sup>

De Vrouwenraad meent dat op dit punt deeltijdse werknemers worden gediscrimineerd. Zij zijn van oordeel dat door het samendrukken van de deeltijdse dagen tot voltijdse dagen, er minder gewerkte dagen overblijven om te voldoen aan de loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen.<sup>80</sup>

Net zoals dat het geval is in de ziektereglementering en werkloosheidsreglementering, worden heel wat periodes gelijkgesteld met arbeid. Dat is ook het geval voor de mechanismen die in het eerste deel van dit artikel aan bod kwamen.<sup>81</sup>

(74) Zie art. 131bis werkloosheidsbesluit.

(75) Art. 104, §1 werkloosheidsbesluit.

(76) OECD, *Pensions at a Glance 2019 – OECD and G20 indicators*, 21-22, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1609495810&id=id&accname=guest&checksum=BED0CF5744FC-9016DA5244DC7300F5F4>.

(77) Eurostat, *Closing the gender pension gap?*, 3 februari 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

(78) Algemene Beleidsnota van de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1580/012, 4.

(79) Art. 4, §2, tweede lid, 2° KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15,16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, *BS* 17 januari 1997.

(80) De Vrouwenraad, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&pge=217&sare=485>.

(81) Zie art. 34, §1 KB van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen besluit betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 21 december 1967.

Wat sterk opvalt is dat de pensioenreglementering uitgaat van een koppel dat met elkaar gehuwd is of was. Enkel gehuwde werknemers kunnen aanspraak maken op een gezinspensioen, ex-huwelijkspartners kunnen aanspraak maken op een echtscheidingspensioen, en de langstlevende huwelijkspartner kan aanspraak maken op een overlevingspensioen of overgangsuitkering. Merk hierbij op dat tussen wettelijk samenwonenden of feitelijk samenwonenden geen (wettelijke) hulpplicht bestaat.<sup>82</sup>

Huidig minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie K. Lalieux zei hierover het volgende in de Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen: “Il est d’ailleurs temps de prendre des mesures pour réformer les dimensions familiales des pensions légales. Il est temps d’adapter notre système de pensions à l’évolution de notre société”.<sup>83</sup>

### 2.3.2. De hoogte van het pensioenbedrag

De gelijkgestelde dagen worden niet enkel in aanmerking genomen ter bepaling van de duurtijd van de loopbaan, maar ook ter bepaling van het pensioenbedrag. Om het pensioenbedrag te kunnen berekenen wordt een (normaal, laag of beperkt) fictief loon toegekend aan de gelijkgestelde periodes.

Deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een IGU genieten, zullen dankzij de gelijkstelling geen negatieve gevolgen voor de hoogte van hun pensioenbedrag ervaren. Dit in tegenstelling tot deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU genieten. Zij genieten slechts beperkt in tijd van een gelijkstelling en bovendien slechts op basis van het beperkt fictief loon.

Opgemerkt moet worden dat het pensioenbedrag berekend zal worden aan de hand van het laag fictief loon in geval de werknemer ouder is dan 57 jaar en ervoor kiest om zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen in het kader van tijdskrediet met motief. Bij tijdskrediet landingsbaan geldt een andere regel. Het pensioenbedrag zal (behoudens uitzonderingen) enkel gedurende de eerste 312 dagen tijdskrediet landingsbaan vanaf de 60<sup>ste</sup> verjaardag berekend worden op een normaal fictief loon. Het pensioenbedrag voor de overige dagen zal worden berekend aan de hand van het beperkt fictief loon. Het pensioenbedrag voor de thematische verloven wordt berekend op basis van het normaal fictief loon.<sup>84</sup>

De pensioenreglementering voorziet twee mechanismen om het pensioenbedrag te corrigeren. Een correctie is mogelijk in het kader van het minimumrecht per loopbaanjaar<sup>85</sup> en het gewaarborgd minimumpensioen<sup>86</sup>. Beide regelingen werden

(82) Art. 213 BW.

(83) *Hand.* Kamer commissie Sociale Zaken, Werk en Pensioenen, 2020-21, 17 maart 2021, nr. 55-417, 7.

(84) Zie hoofdstuk III KB van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 16 januari 1968.

(85) Art. 8 KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, *BS* 17 januari 1997.

(86) Art. 33 Herstellwet van 10 februari 1981 inzake de pensioenen van de sociale sector, *BS* 14 februari 1981.

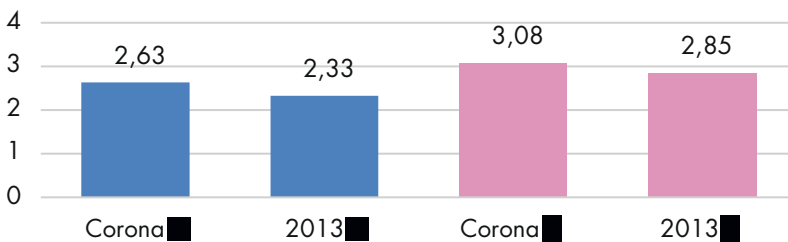
in het verleden versoepeld om de toegang voor deeltijdse werknemers mogelijk te maken.<sup>87</sup> Het minimumrecht per loopbaanjaar vereist een tewerkstelling die gelijk is aan de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers. Het gewaarborgd minimumpensioen vereist echter minstens 156 voltijdse dagen, waardoor enkel deeltijdse werknemers die minstens halftijds werken hiervoor in aanmerking kunnen komen.

### 3. SOCIALE ZEKERHEID VERSUS ONBETAALDE ZORGARBEID

Op 18 mei 2020 publiceerde het Nieuwsblad een opvallend artikel met als titel: “Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z’n koersfiets”. Het artikel maakte enkele eerste resultaten bekend van een analyse uitgevoerd door de Vrije Universiteit Brussel over tijdsbesteding tijdens de coronapandemie. Uit de analyse blijkt dat een eerder vastgestelde genderongelijkheid in tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen blijft bestaan.

Onderstaande grafiek toont het gemiddeld aantal uren per dag dat mannen en vrouwen spenderen aan huishoudelijk werk en kinderopvang tijdens wekdagen in 2013 en gedurende de eerste acht weken van de lockdown ten gevolge van de coronapandemie. De grafiek laat zien dat vrouwen gedurende de coronapandemie gemiddeld bijna een halfuur langer per dag bezig zijn met huishoudelijk werk en kinderopvang dan mannen.

**GRAFIEK 1:** GEMIDDELD AANTAL UREN PER DAG PER GESLACHT GESPENDEERD AAN HUISHOUDELIJK WERK EN KINDEROPVANG IN 2013 EN GEDURENDE ACHT WEKEN VAN DE CORONAPANDEMIE<sup>88</sup>



In dit artikel en in de masterscriptie wordt onbetaalde zorgarbeid gedefinieerd als onbetaalde arbeid die betrekking heeft op het zorgen voor het eigen huishouden (zoals huishoudelijk werk), voor gezinsleden, voor familie en/of voor anderen. Het betreft met andere woorden zorgarbeid, emotionele arbeid of reproductieve arbeid, geleverd ten gunste van de gehele maatschappij en niet enkel voor het individu.

(87) Wetsontwerp betreffende het Generatiepact, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 51-2128/1, 15.

(88) Le Bacq, T., Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z’n koersfiets, *Het Nieuwsblad*, 1, 38 mei 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>.



### 3.1. ONBETAALDE ZORGARBEID = ARBEID?

Arbeid wordt vanuit een economisch oogpunt gedefinieerd als: “het geheel van sociaal nuttige en bezoldigde activiteiten die worden uitgeoefend op de arbeidsmarkt”. Het betreft dus betaalde arbeid, werk in dienstverband of productieve arbeid. Onbetaalde zorgarbeid, emotionele arbeid of reproductieve arbeid valt met andere woorden buiten de economische definitie die wordt gegeven aan arbeid, en moet bijgevolg worden beschouwd als “niet-arbeid”.<sup>89</sup> In de masterscriptie<sup>90</sup> stel ik me evenwel de vraag of niet-arbeid wel zoveel verschilt van arbeid. Hieronder volgt het resultaat van die reflectie.

#### 3.1.1. Gelijknissen

Alhoewel onbetaalde zorgarbeid geen activiteit is die uitgevoerd wordt op de arbeidsmarkt, betekent dat niet dat het niet beantwoordt aan de behoeften van de maatschappij. Onbetaalde zorgarbeid is maatschappelijk even nuttig als betaalde zorgarbeid.<sup>91</sup> Bovendien kan bijna elke vorm van arbeid als zorgarbeid worden beschouwd, omdat ze quasi telkens leidt tot activiteiten die helpen om aan andermans behoeften te voldoen.<sup>92</sup>

Opgemerkt moet worden dat een groot deel van de arbeidsgroei in de naoorlogse periode het resultaat was van een transfer van onbetaalde arbeid naar betaalde arbeid.<sup>93</sup> Herinner u bovendien dat de overheid door het systeem van de dienstencheque in te voeren, ervoor heeft gezorgd dat informele arbeid op de arbeidsmarkt werd gebracht en dus betaalde arbeid werd. Een gelijkaardig voorbeeld is de overheidstussenkomst om informele kinderopvang te formaliseren door het toekennen van een sociaal statuut aan onthaalouders.<sup>94</sup>

Daarnaast kan zowel arbeid als bepaalde aspecten van niet-arbeid worden beschouwd als “verplichte tijd”. Het betreft activiteiten die men niet zelf kiest, maar die toch uitgevoerd moeten worden. Het is tijd waarover niet vrijwillig beschikt kan worden.<sup>95</sup> Je kunt er niet voor kiezen om je kinderen niet af te halen van de opvang of het huishouden niet te doen. Merk op dat indien dergelijke activiteiten overgedragen zouden worden aan een onthaalouder of een poetsvrouw, er wel sprake zou zijn van betaalde arbeid.<sup>96</sup> Onbetaalde zorgarbeid kan dus net als betaalde arbeid tijdsstructurering geven.

Beide vormen van arbeid zorgen bovendien voor een sociale status, sociale contacten, maatschappelijke waardering, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid.<sup>97</sup>

(89) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid – Naar een volwaardige participatie*, 14, Leuven, Garant, 1999 (hierna: Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*).

(90) Zie voetnoot 1.

(91) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 14.

(92) Graeber, D., *Bullshit Jobs, over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*, 233, Antwerpen, Business Contact, 2018 (hierna: Graeber, D., *Bullshit Jobs*).

(93) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 16.

(94) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 38-39.

(95) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 19.

(96) Pintelon, O., *De strijd om tijd*, 61, Berchem, EPO, 2018.

(97) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 251; Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 87.

Aangezien maatschappelijke waardering nog vaak prioritair gekoppeld is aan betaalde arbeid, is het verkrijgen van zulke waardering via onbetaalde zorgarbeid evenwel niet zo vanzelfsprekend.<sup>98</sup> Zo wordt bij een eerste kennismaking nog steeds vaak geïnformeerd naar de job.<sup>99</sup>

Ten slotte draagt arbeid bij tot meer zelfvertrouwen en mentaal welzijn. Arbeidspsychologen geven aan dat werken een basisbehoefte is geworden. Professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis zei hierover het volgende in *De Standaard*: “Als mens wil je iets realiseren, iets zinvol doen, participeren in de maatschappij. Dat hebben we ook gezien bij de mensen die we sinds het begin van de coronacrisis nauw opgevolgd hebben. Wie tijdelijk werkloos geweest is, kwam daar slechter uit dan wie bleef werken. En dat gaat verder dan alleen wat neerslachtige gevoelens. Het knaagt aan het zelfvertrouwen en het mentale welzijn”.<sup>100</sup> Merk op dat de professor arbeidsgeneeskunde hier verwijst naar “participeren in de maatschappij”, wat ook via onbetaalde zorgarbeid gerealiseerd kan worden.

### 3.1.2. Verschillen

Het staat buiten kijf dat arbeid en niet-arbeid grote gelijkenissen met elkaar vertonen, maar waarin verschillen ze? Laat ons beginnen met de olifant in de kamer. Ons socialezekerheidsstelsel vereist dat een loon als tegenprestatie van arbeid moet worden toegekend, zodat op dat loon socialezekerheidsbijdragen kunnen worden geïnd, die de opbouw van socialezekerheidsrechten ondersteunen en de financiering van onze sociale zekerheid bijstaan. Onbetaalde zorgarbeid is, zoals het woord zelf prijsgeeft, onbezoldigd.

We kunnen dus concluderen dat enkel via betaalde arbeid:

- kan worden voorzien in een (beroeps)inkomen;
- kan worden voorzien in de opbouw van socialezekerheidsrechten;
- kan worden bijgedragen aan de financiering van ons socialezekerheidsstelsel.

Alhoewel bovenstaande punten vaak correct zijn, moeten deze worden genuanceerd. Zo kan een informele activiteit een persoon wel degelijk voorzien van een inkomen. Volgens inschattingen van de FOD Sociale Zekerheid komt de niet-aangegeven economie overeen met 3,8% van het bruto binnenlands product (bbp) ( $\approx$  12,7 miljard EUR).<sup>101</sup> Bovendien bestaan er mechanismen, zoals tijdskrediet, om ook zonder het presteren van betaalde arbeid een (vervangings)inkomen te verkrijgen.

Voor wat betreft het tweede punt kan worden opgemerkt dat perioden waarin geen effectieve arbeid werd verricht, toch gelijkgesteld kunnen worden met arbeid. Op deze manier kunnen dus wel degelijk socialezekerheidsrechten worden opgebouwd zonder dat betaalde arbeid wordt gepresteerd.

(98) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 79.

(99) Graeber, D., *Bullshit Jobs*, 241.

(100) Bernaerts, N., Tijdelijke werklozen krijgen het moeilijk, *De Standaard*, 13, 13 januari 2021.

(101) Strale, M., *Sociale en fiscale fraude: een beetje perspectief*, Denktank Minerva, 12 april 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/4/5/sociale-en-fiscale-fraude-een-beetje-perspectief>.

Dat enkel betaalde arbeid bijdraagt tot de financiering van ons socialezekerheidsstelsel kan niet worden ontkend, al moet ook dit worden genuanceerd. Het verzekerings-principe staat namelijk al enige tijd onder druk, onder andere door de verschillende lastenverlagingen, de werkbonus, allerhande werkvormen/statuten (studentenarbeid, verenigingswerkers, flexi-jobbers, sportbeoefenaars, ...) en alternatieve verloningsvormen. We kunnen dus concluderen dat het presteren van betaalde arbeid niet altijd gelijkstaat met het leveren van volledige bijdragen op het ontvangen loon.

Naast bovenstaande punten kan worden opgemerkt dat betaalde arbeid wordt beschouwd als “productieve arbeid”, terwijl onbetaalde arbeid beschouwd wordt als “reproductieve arbeid”. De economische groei van een land wordt gegenereerd via onder andere een toename van de arbeidsproductiviteit (de hoeveelheid gecreëerde toegevoegde waarde per gewerkt uur<sup>102</sup>) en de toename van de werkgelegenheid (totaal aantal werkenden).

Enkel betaalde arbeid kan met andere woorden bijdragen tot de economische groei en ervoor zorgen dat het bruto binnenlands product (bbp, zijnde de totale toegevoegde waarde van alle goederen en diensten die op een jaar tijd worden geproduceerd)<sup>103</sup> van een land groter wordt, waardoor de verhouding tussen de kost van de sociale uitgaven ten opzichte van het bbp zal dalen en de financiering van het socialezekerheidsstelsel kan worden gegarandeerd. Kortom: “hoe groter de taart, hoe meer er te herverdelen valt”.<sup>104</sup>

Er moet echter worden vastgesteld dat de arbeidsproductiviteit de voorbije jaren een beperkte groei kende. Een van de oorzaken hiervan is dat onze economie is omgeschakeld naar een grotere dienstensector, zo werkte in 2017 42% van de personen met een job in de tertiaire sector en 37% in de quataire sector.<sup>105</sup> De jaarlijkse economische groei ligt in de dienstensector lager dan in de industriële sector, doordat diensten nu eenmaal moeilijker te automatiseren zijn. Bovendien zorgde het activeringsbeleid ervoor dat meer laaggeschoolde werknemers met een lagere arbeidsproductiviteit werden geïntegreerd in de dienstensector.<sup>106</sup> Onderstaande grafieken tonen de evolutie van de arbeidsproductiviteit per werknemer in de profitsector en in de non-profitsector. Merk op dat voor wat betreft de non-profitsector de productiviteits-evolutie quasi onbestaande is.

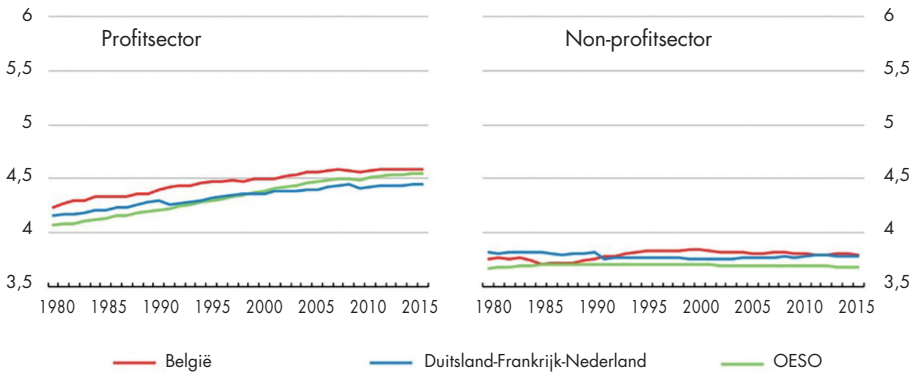
(102) bbp/totaal aantal gewerkte uren.

(103) Belgium.be, *Binnenlands product*, [https://www.belgium.be/nl/economie/economische\\_informatie/nationaal\\_product](https://www.belgium.be/nl/economie/economische_informatie/nationaal_product).

(104) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 157.

(105) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 256; Statbel, *Werkgelegenheid vooral in de dienstensector*, 1 mei 2018, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/werkgelegenheid-vooral-de-dienstensector#:~:text=In%202017%20stelde%20de%20sector,job%20in%20de%20non%20profitsector>.

(106) OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 66, [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium\\_88aefcd5-en#page68](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page68).

**GRAFIEK 2: PRODUCTIVITEITSEVOLUTIE (BBP PER WERKNEMER VOOR DE PROFITSECTOR EN DE NON-PROFITSECTOR (PERIODE 1980-2015))<sup>107</sup>**

Er kan dus geconcludeerd worden dat alhoewel verwezen wordt naar betaalde arbeid als zijnde productieve arbeid, hier toch vragen bij gesteld kunnen worden. Bovendien werd reeds in de inleiding toegelicht dat onbetaalde zorgarbeid onrechtstreeks bijdraagt tot de economie, doordat de partner of de kinderen (later) economisch (meer) kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Volgens berekeningen van Oxfam zou onbetaalde zorgarbeid ten minste 10,8 biljoen dollar of 8,9 biljoen EUR<sup>108</sup> per jaar bijdragen aan de wereldeconomie.<sup>109</sup>

Ten slotte moet worden opgemerkt dat betaalde arbeid wordt gepresteerd gedurende de arbeidstijd, terwijl onbetaalde zorgarbeid wordt gepresteerd buiten de arbeidstijd. Bovendien bestaan er grote verschillen tussen werknemers over wat die arbeidstijd voor hen inhoudt. Socioloog Herman Loos omschrijft dit naar mijn mening perfect: “Er zijn mensen die werken vanaf het moment dat ze thuis hun autosleutel van de haak halen en er zijn mensen die werken vanaf dat ze productief zijn. De tweede zijn financieel zonder uitzondering slechter af dan de eerste”.<sup>110</sup> We kunnen ons bijgevolg afvragen of alle zogenaamde betaalde arbeidsuren, wel effectief kunnen omschreven worden als productieve arbeid.

### 3.2. NAAR EEN (VOLWAARDIGE) ERKENNING VAN ONBETAALDE ZORGARBEID

De coronapandemie heeft nogmaals duidelijk gemaakt dat zowel betaalde als onbetaalde zorgarbeid worden ondergewaardeerd en dat vrouwen nog steeds vaker

(107) OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 67, [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium\\_88aefcd5-en#page67](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page67).

(108) Wisselkoers van toepassing op 31 januari 2021 (1 dollar = 0,8239 EUR).

(109) Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 12, januari 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf> (hierna: Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*).

(110) Loos, H., *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, 38, Berchem, EPO, 2018.

dan mannen instaan voor zorgarbeid. Enkele opvallende krantenkoppen die hierover werden gepubliceerd zijn: “Moeders zijn opnieuw de klos”<sup>111</sup>, “Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen?”<sup>112</sup>, “Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard”<sup>113</sup>, “Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis”<sup>114</sup>, “Geef de vrouw wat haar toekomst”<sup>115</sup>. Nochtans vragen feministen<sup>116</sup> en vrouwenbewegingen<sup>117</sup> al decennialang dat onbetaalde zorgarbeid zichtbaar wordt gemaakt.

Alvorens over te gaan tot de vraag hoe onbetaalde zorgarbeid gewaardeerd zou kunnen worden, sta ik hier even kort stil bij de haard- en standplaatstoelagen van toepassing in de non-profitsector, het huwelijksquotiënt, de gezinsmodulering, de afgeleide rechten in de sociale zekerheid en de niet-gewerkte periodes die in de sociale zekerheid worden gelijkgesteld met gewerkte periodes. Zoals zal blijken uit wat volgt, kan geargumenteed worden dat deze reglementeringen onrechtstreeks zorgen voor een waardering van onbetaalde zorgarbeid.

### 3.2.1. Hoe wordt onbetaalde zorgarbeid al (on)rechtstreeks gewaardeerd?

De haard- en standplaatstoelagen worden toegekend aan werknemers met een beperkt loon die werken in de non-profitsector (en de overheidssector). De haardtoelage werd in het verleden ingevoerd ter aanvulling van het loon van mannen als ze een “vrouw aan de haard” hadden.<sup>118</sup> Die haardtoelage bestaat vandaag nog steeds, maar heeft een ruimere invulling gekregen. Bovendien werd naast de haardtoelage, een standplaatstoelage ingevoerd voor al wie geen recht heeft op een haardtoelage. Het bedrag van de haard- en standplaatstoelage is afhankelijk van de hoogte van het loon. De standplaatstoelage ligt de helft lager dan de haardtoelage.<sup>119</sup>

Het huwelijksquotiënt, “het belastingvoordeel voor gehuwde huisvrouwen en mannen”<sup>120</sup>, zorgt ervoor dat een deel van de beroepsinkomsten van de meestverdienende partner worden overgeheveld naar de andere partner, zodat dat gedeelte van de beroepsinkomsten aan een lager tarief belast wordt. In feite ondersteunt het huwelijksquotiënt kostwinnersgezinnen en daardoor zorgt het onrechtstreeks voor een waardering van onbetaalde zorgarbeid binnen gezinnen.

(111) Flour, E., Moeders zijn opnieuw de klos, *De Standaard*, 28 april 2020, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427\\_04936459](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459).

(112) Kennis, A., van den Broeck, M., Carlier, J., De Craene, V., De Graeve, K., Vertomme, S. en Willems, N., Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen?, *De Morgen*, 29 april 2020, <https://www.demorgen.be/nieuws/stappen-we-in-de-oude-valkuil-om-zorgarbeid-weer-maar-eens-te-miskennen-b364152f/>.

(113) Galle, C., Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard, *De Morgen*, 1, 23 november 2020.

(114) X, Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis, *Gazet van Antwerpen*, 5, 27 november 2020.

(115) Debruyne, H., Geef de vrouw wat haar toekomst, *De Morgen*, 42, 26 december 2020.

(116) Bijvoorbeeld Silvia Federici.

(117) Bijvoorbeeld Furia vzw.

(118) Tegenbos, G., Twee toelagen zijn relictien uit een vorig tijdvak, *Het Nieuwsblad*, 11 februari 2009, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009\\_034](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009_034).

(119) KB van 23 oktober 2002 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage (1), *BS* 5 november 2002.

(120) Opelet, ook wettelijk samenwonenden hebben recht op het huwelijksquotiënt.

Er kan ook verwezen worden naar de gezinsmodulering van de sociale-zekerheidsuitkeringen. De uitkeringshoogte van socialezekerheidsuitkeringen kan differentiëren naargelang de gezinslast. We kunnen ons dan ook de vraag stellen of gezinsmodulering onrechtstreeks zorgt voor een betaling van onbezoldigde zorgarbeid ten voordele van alleenstaanden en gezinshoofden.<sup>121</sup> Omgekeerd zouden we ons echter ook de vraag kunnen stellen of de vergoeding die wordt toegekend aan een alleenstaande een “eigen basisrecht” uitmaakt, waardoor samenwonenden kampen met een stuk “niet-geïnd eigen recht”.<sup>122</sup>

Daarnaast mogen de afgeleide rechten en gelijkgestelde periodes binnen de sociale zekerheid niet worden vergeten. De afgeleide rechten zorgen ervoor dat de waarde van onbetaalde zorgarbeid wordt gekoppeld aan de economische activiteit van de partner.<sup>123</sup> De afgeleide rechten zijn voornamelijk terug te vinden in de sector gezondheidszorgen en de pensioenen. De gelijkgestelde periodes zorgen ervoor dat periodes waarin niet werd gewerkt, om bijvoorbeeld onbetaalde zorgarbeid te verrichten, geen of slechts beperkte nadelige invloed hebben op de opbouw van socialezekerheidsrechten.

### 3.2.2. Hoe onbetaalde zorgarbeid in de toekomst waarderen?

De masterscriptie opperde verschillende mogelijkheden om onbetaalde zorgarbeid in de toekomst (on)rechtstreeks meer te waarderen, zoals het economisch valideren van onbetaalde zorgarbeid, het invoeren van een (participatie)basisinkomen, het uitbreiden van de gelijkgestelde periodes, een sterkere gezinsmodulering, het uitbreiden en aanmoedigen van verlofstelsels, meer inzetten op dienstverlening, de pensioensplit, invoeren van kindgerelateerde pensioenen, doorvoeren van een collectieve arbeidsduurvermindering en het rechtvaardiger maken van de lonen.

Dit artikel herneemt twee pistes die volgens mij het best kunnen zorgen voor een rechtstreekse waardering van onbetaalde zorgarbeid. Het betreft het economisch waarderen van onbetaalde zorgarbeid en het invoeren van een (participatie) basisinkomen.

#### a. Onbetaalde zorgarbeid economisch waarderen?

Hierboven werd duidelijk dat enkel betaalde arbeid als productieve arbeid wordt beschouwd en aldus kan bijdragen tot economische groei. Wereldwijd wordt de economische welvaart van landen gemeten en vergeleken aan de hand van het bbp.<sup>124</sup>

Het hanteren van het bbp voor economische activiteit en welzijn is echter niet vrij van kritiek. Zo houdt het bbp geen rekening met activiteiten die worden verricht buiten de

(121) Cantillon, B., De Lathouwer, L., Andries, M. en Verbist, G., De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit, in Cantillon, B. (ed.), *De welvaartsstaat in de kring*, (147) 172, Kapellen, Pelckmans, 1999.

(122) Babilas, L., Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering, *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 373-399, 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>.

(123) Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

(124) FOD Economie, *Meten is weten: indicatoren voor duurzame economie*, <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/duurzame-economie/visie-en-engagementen/meten-weten-indicatoren-voor>.

arbeidsmarkt, ook al zouden die activiteiten aan de basis kunnen liggen van de creatie van toegevoegde waarde. Het bbp zou bijvoorbeeld een enorme stijging kennen als alle huisvrouwen en huismannen zich zouden aanbieden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld om het huishouden van andere gezinnen uit te voeren, terwijl er in feite enkel sprake is van een verschuiving van een activiteit van de informele sfeer naar de marktsfeer.

Er bestaat ook kritiek op het bbp wanneer het wordt gebruikt als indicator van onze welvaart, ons welzijn. Zo zal de productiviteit stijgen als we allemaal massaal meer uren betaalde arbeid zouden presteren, maar het is twijfelachtig of ons welzijn eveneens een stijging zou kennen. Daarnaast houdt het bbp geen rekening met negatieve effecten op het milieu, noch met de mogelijke gevolgen op psychologisch en sociaal vlak bij een hoog en snelgroeiend bbp.<sup>125</sup>

Eerder werd vermeld dat Oxfam berekende dat onbetaalde zorgarbeid ten minste 10,8 biljoen dollar per jaar bijdraagt aan de wereldeconomie. Deze bijdrage is echter een onderschatting, aangezien aan onbetaalde zorgarbeid een minimumloon wordt gekoppeld en er geen rekening wordt gehouden met de bredere invloed die onbetaalde zorgarbeid heeft op onze samenleving en economie.<sup>126</sup>

België draagt ongeveer 0,61% bij tot de wereldeconomie.<sup>127</sup> Als we de cijfers van Oxfam zouden gebruiken en ervan uitgaan dat België ook 0,61% aan onbetaalde zorgarbeid bijdraagt, dan zou de Belgische onbetaalde zorgarbeid 54,3 miljard EUR<sup>128</sup> per jaar bijdragen aan de wereldeconomie. Het behoeft geen betoog dat als het bbp kan stijgen met dat bedrag (+11,4775%<sup>129</sup>), het aandeel van de uitgaven van de sociale zekerheid in het bbp een overeenkomstige daling zal kennen.

Als de taart groter is geworden, dan is er meer te herverdelen, waardoor deze middelen onder de vorm van socialezekerheidsrechten kunnen terugvloeien naar personen die effectief kunnen aantonen geen of een verminderde beroepsactiviteit uit te oefenen vanwege zorgmotieven. Hierdoor zou onbetaalde zorgarbeid een rechtstreekse erkenning en waarde krijgen in onze sociale zekerheid.

Opgemerkt moet worden dat het gevaar op “moral hazard” hier hoog zal liggen, het is daarom van belang dat objectieve maatstaven worden gehanteerd om na te gaan of de arbeidsintensiteit wordt aangetast door zorgmotieven. Een grondig en steeds actueel tijdsbestedingsonderzoek lijkt mij hiervoor cruciaal.

(125) Heylen, F., *Macro-economie*, 102-104, Antwerpen, Garant, 2014.

(126) Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 12.

(127) X, De hele wereldeconomie van 86 biljoen dollar in één grafiek (met een klein hoekje voor België), *Het Laatste Nieuws*, 23 januari 2020, <https://www.hln.be/economie/de-hele-wereldeconomie-van-86-biljoen-dollar-in-een-grafiek-met-een-klein-hoekje-voor-belgie-ad8d1e32/>.

(128) Eigen berekening: rekening houdend met een wisselkoers van toepassing op 31 januari 2021 (1 dollar = 0,8239 EUR).  $8.898.120.000.000 \times 0,61\%$ .

(129)  $(527,4 - 473,10)/473,10 = 11,4775\%$ . bbp bedroeg in 2019: 473,10 miljard EUR. FOD Economie, *Overzicht van de Belgische economie*, <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/overzicht-van-de-belgische-5>.

### **b. Invoeren van een (participatie)basisinkomen?**

In de zevende aanbeveling van de Commissie Arbeid en Niet-arbeid valt te lezen dat personen die maatschappelijk nuttige niet-arbeid verrichten een vergoeding zouden moeten krijgen. Die vergoeding zou echter lager moeten liggen dan voor vergelijkbare betaalde arbeidsactiviteiten en er zouden sociale rechten aan gekoppeld kunnen worden. De Commissie verduidelijkt dat het geen voorstander is van een basisinkomen zonder participatieverplichting.<sup>130</sup>

De idee van het basisinkomen kent ongeveer evenveel voorstanders als tegenstanders. Bovendien worden er veel verschillende invullingen aan gegeven (startleeftijd, voorwaardelijk of onvoorwaardelijk, bedrag van het basisinkomen). Hieronder worden twee uiteenlopende visies weergegeven. Merk alvast op dat een basisinkomen een manier kan zijn om iedereen te voorzien van een beperkt inkomen, waardoor elkeen de vrijheid krijgt om het leven en het werk te kiezen dat hij of zij wenst.

De Venezolaanse-Britse econome Carlota Perez is voorstander van een universeel basisinkomen. Ze is ervan overtuigd dat het basisinkomen de gepaste vorm van verzekering is tegen werkloosheid. Bovendien geeft het systeem waardigheid, verdwijnt de bureaucratie en zou het thuiswerk en zorg erkennen.<sup>131</sup>

Een onvoorwaardelijk basisinkomen doorknipt de band tussen inkomen en werk, waardoor mensen een sterkere onderhandelingspositie krijgen ten opzichte van hun werkgever. In de toekomst zal de concurrentie om banen voor laaggeschoolde werknemers, omwille van de komst van artificiële intelligentie alleen maar stijgen. Zonder onvoorwaardelijk basisinkomen zal de stijgende vraag om laaggeschoolde banen er alleen voor zorgen dat er steeds meer slecht betaald en precair werk zal ontstaan.<sup>132</sup>

Econoom Alfred Kleinknecht schrijft over het onvoorwaardelijk basisinkomen echter het volgende: “Een overheid die een basisinkomen uitkeert, gedraagt zich als een tuinman die in een droge zomer het schaarse gietwater met een grote sproeier gelijkmatig over de hele tuin uitgiet. Dit terwijl de moerasplanten veel meer water nodig hebben dan de cacteeën.”

Deze vergelijking duidt er op dat het voorzien van een onvoorwaardelijk basisinkomen duur is en er bovendien middelen zouden toegekend worden aan mensen die het niet nodig hebben, terwijl onvoldoende middelen worden toegekend aan mensen die het net wel nodig hebben, zoals de chronisch zieken of de alleenstaande ouders.<sup>133</sup>

Merk op dat men in Nederland een basispensioen kent, dat bijgevolg sterk lijkt op een basisinkomen voor ouderen. De hoogte van het basispensioen is afhankelijk van

(130) Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid*, 117-118.

(131) Verrycken, R., Corona kan leiden tot een gouden tijdperk, *De Tijd*, 15, 14 november 2020.

(132) Kleinknecht, A., Inleiding: argumenten voor een basisinkomen, in Somers, M. (ed.), *Fundamentele Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (245) 245.

(133) Idem.



de verblijfsduur in Nederland en wordt niet gekoppeld aan gewerkte of gelijkgestelde dagen.<sup>134</sup>

#### 4. **BESLUIT**

Onze samenleving en dus ook onze sociale zekerheid zijn zeer complex. Ze worden door verschillende factoren beïnvloed, zoals de emancipatie van de vrouw, de vergrijzing van de maatschappij, de technologische vooruitgang, economische crisissen, en sinds kort ook pandemieën.

Dit artikel, gebaseerd op de gelijknamige masterscriptie, heeft zich beperkt tot sociale zekerheid *sensu stricto*, wat betekent dat er geen rekening werd gehouden met de regeling uitgewerkt in de sociale bijstand. Daarnaast bleven ook de kinderbijslagen en de kinderopvang onbesproken, terwijl ook dat mechanismen zijn om (deeltijdse) werknemers met kinderen ten laste te ondersteunen in de combinatie van werk en gezin.

Gedurende de toelichting van de verschillende vormen van deeltijdse arbeid werd duidelijk dat behalve voor wat betreft de “gewone” deeltijdse arbeidsovereenkomst, de verschillende mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen sterk beperkt zijn, zowel wat de toepassingssituatie als de vorm, duurtijd en uitkering betreft.

De snelle invoering van het coronaouderschapsverlof<sup>135</sup> bovenop het “gewoon” ouderschapsverlof met minder strenge toegangsvoorwaarden, bijkomende mogelijkheden van opnamevorm en hogere onderbrekingsuitkeringen, vormt volgens mij een impliciete erkenning door de regering dat de huidige vormen van loopbaanonderbreking in sommige situaties onvoldoende zijn. Dezelfde conclusie kan getrokken worden wanneer we kijken naar de grote hoeveelheid wetsvoorstellen die de laatste jaren werden ingediend in het parlement om bijkomende vormen van loopbaanonderbreking in te voeren, bestaande vormen van loopbaanonderbreking uit te breiden en bepaalde verlopen meer aan te moedigen of te stimuleren.

In het eerste deel kwam kort aan bod dat de meeste werknemers die deeltijds werken, dat vrijwillig doen. De meeste vormen van deeltijdse arbeid worden dan ook beschouwd als een vrije keuze van het individu.

Deeltijdse arbeid is meestal echter geen individuele keuze, maar een keuze die gezamenlijk wordt genomen op gezinsniveau. Traditionele rollenpatronen, de lagere lonen van vrouwen en het dominante beeld van de voltijds werkende man, zorgen er in de praktijk vaak voor dat de man zich focust op zijn carrière en de vrouw meer huishoudelijk werk en zorgtaken op zich neemt. De coronapandemie heeft die traditionele rollenpatronen nog versterkt. De opvatting om deeltijdse arbeid

(134) Vandenbroucke, F., Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben, in Somers, M. (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (87) 114.

(135) KB van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, §1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof, BS 14 mei 2020.

als een vrijwillige keuze te beschouwen, moet daarom volgens mij met de nodige voorzichtigheid worden benaderd.

Iedereen beschikt spijtig genoeg slechts over vierentwintig uur per dag en zeven dagen per week. Tijd lijkt soms wel onze ergste vijand. De evolutie naar het tweeverdienerstijdsperk heeft ervoor gezorgd dat de tijdsdruk alleen maar groter is geworden, waardoor deeltijdse arbeid vaak wordt verkozen om onbetaalde zorgarbeid te kunnen verrichten.

De evolutie naar het tweeverdienerstijdsperk heeft er niet enkel voor gezorgd dat tijd schaarser werd, maar ook dat bestaanszekerheid voortaan een dubbel inkomen veronderstelt. Gezinnen met een enkel inkomen onder het gemiddeld loon hebben hierdoor in principe niet de mogelijkheid om onbetaalde zorgarbeid op te nemen. Niet voor niets refereert men soms naar tijds krediet als een “luxekrediet”. De verhoging van de onderbrekingsuitkeringen voor alleenstaande ouders in 2017<sup>136</sup> heeft dan ook niet geleid tot een enorme stijging van het aantal alleenstaande ouders in loopbaanonderbreking.

Zoals eerder werd aangehaald wordt deeltijdse arbeid vaak verkozen om te voldoen aan zorgnoden van anderen. Niemand kiest voor een kind met een beperking of voor een zorgbehoevend familielid. Merk op dat het Burgerlijk Wetboek voorziet in een (financiële) familiale onderhoudsplicht<sup>137</sup>; als iemand deze plicht niet door middel van financiële middelen kan vervullen, maar wel in natura, moet die persoon daarvoor dan worden afgestraft? We kunnen ons de vraag stellen of we dat als maatschappij rechtvaardig vinden.

Deeltijdse arbeid heeft namelijk verschillende negatieve gevolgen voor het individu. Zo is het waarschijnlijk dat de deeltijdse werknemer tewerkgesteld wordt in lager betaalde sectoren, minder kansen zal hebben op promotie<sup>138</sup>, minder kansen zal hebben op een hogere geplaatste job en lagere socialezekerheidsrechten zal opbouwen.

Eerlijk is eerlijk, indien een persoon de mogelijkheid heeft om deeltijds te werken door middel van de mechanismen die werden besproken in het eerste deel van de masterscriptie (met uitzondering van de gewone deeltijdse arbeidsovereenkomst zonder behoud van rechten), dan zal hij of zij daarvan op socialezekerheidsrechtelijk vlak quasi geen nadelige gevolgen ondervinden. Echter, de mechanismen vereisen meestal dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever. In sommige gevallen wordt zelfs een anciënniteitsvoorwaarde opgelegd of wordt de uitkering (en dus ook de voordelige behandeling in de sociale zekerheid) afhankelijk gesteld van het presteren van een wachttijd.

(136) Nationale Arbeidsraad (NAR) en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2017-2018*, 11 en 12, 21 maart 2017, nr. 2023, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2023.pdf>.

(137) Zie bijvoorbeeld art. 205 BW.

(138) Deschacht, N., Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap, *Journal of Labor Research*, 169-186, nr. 2, 2017, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>.

Aangezien laaggeschoolden en zeker laaggeschoolde vrouwen kampen met een lage werkgelegenheidsgraad en een hoge werkloosheidsgraad, kunnen zij vaak geen gebruik maken van de verschillende mechanismen om de arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk te schorsen. Er spelen hier dus grote mattheuseffecten en dat geldt niet enkel voor de toekenning van de onderbrekingsuitkering, maar ook voor de toekenning van de socialezekerheidsrechten. Door een arbeidsovereenkomst te vereisen en de verschillende vormen van loopbaanonderbreking afhankelijk te stellen van de arbeidsregeling van een persoon, straffen we mensen af die, vaak al van bij het begin van hun arbeidscarrière, zorgverantwoordelijkheden dragen.

En in principe is dat ook volstrekt logisch. Onze sociale zekerheid steunt nu eenmaal op het verzekeringsprincipe dat betaalde arbeid vereist om socialezekerheidsrechten op te kunnen bouwen. Toch vraag ik mij af of het verzekeringsprincipe niet al lang werd achterhaald door de verschillende lastenverminderingen, alternatieve werkvormen, alternatieve verloningsvormen, het systeem van de dienstencheques, de soms lage vervangingsratio's van de socialezekerheidsuitkeringen en de vele periodes die gelijkgesteld worden met arbeid in de sociale zekerheid.

Waarom staan we toe dat als iemand de “luxe” heeft om tijdskrediet of thematisch verlof op te nemen, die persoon daarvoor een onderbrekingsuitkering ontvangt en een gelijkstelling toegekend krijgt in onze sociale zekerheid, terwijl iemand die niet die luxe heeft en dus geen beroep doet op onze sociale zekerheid hiervoor niets in de plaats krijgt?

Het antwoord op die vraag ligt volgens mij bij het beleid dat focust op activering, de 80% werkgelegenheidsgraad. Activering wordt gebruikt als middel om de werkgelegenheidsgraad op te krikken, zodat meer betaalde arbeid wordt gecreëerd, waardoor de arbeidsproductiviteit stijgt en de economie kan groeien. Meer economische groei betekent dat het bbp zal stijgen, waardoor de financiering van onze sociale zekerheid veiliger kan worden. Kortom: “hoe groter de taart, hoe meer er te herverdelen valt”.

Toch heeft de focus op “jobs, jobs, jobs” van de laatste jaren niet geleid tot een spectaculaire economische groei. Dit artikel stond kort stil bij enkele punten van kritiek die geformuleerd worden met betrekking tot het bbp. Toch houden we krampachtig vast aan het bbp. Hetgeen ook begrijpelijk is, aangezien het wereldwijd wordt gebruikt en daardoor internationale vergelijkingen toelaat.

Zoals in de inleiding werd aangegeven en in het derde deel van dit artikel duidelijk werd, draagt ook onbetaalde zorgarbeid bij tot de economie en verschilt deze in feite niet zoveel van betaalde arbeid. De activiteiten zijn soms dezelfde, maar het ene vindt plaats in de informele sfeer en het andere op de arbeidsmarkt. Sommigen verklaren zelfs dat zorgarbeid de ruggengraat van onze economie vormt.<sup>139</sup> We kunnen ons opnieuw de vraag stellen waarom mensen die onbetaalde zorgarbeid verrichten daarvoor niets in de plaats mogen krijgen.

(139) Broeders, P., Maak onbetaalde arbeid zichtbaar, *Femina*, 29 april 2019, <https://www.gerichtopevenwicht.be/nieuws/maak-onbetaalde-arbeid-zichtbaar>.

Het derde deel trachtte na te gaan hoe onbetaalde zorgarbeid kan worden gewaardeerd. De meest bevredigende oplossing ligt volgens mij bij ofwel het economisch waarderen van onbetaalde zorgarbeid met toekenning van socialezekerheidsrechten, ofwel het invoeren van een participatiebasisinkomen. Enkel op die manier wordt zorgarbeid rechtstreeks gewaardeerd. Echter, in een tijd waarin de individualistische illusie opnieuw de kop op steekt, een tijd waarin grootverdieners hun eigen werk naar (onrealistische?) waarde schatten, een tijd waarin de sociale zekerheid wordt gereduceerd tot een individuele rekensom<sup>140</sup>, lijkt het niet zo dat heden voor dergelijke oplossingen een voldoende maatschappelijk draagvlak voorhanden is. Daarnaast zorgt de coronakost bovenop de vergrijzingskost dat ook het financieel draagvlak ontbreekt.

Ondertussen klinkt de roep om een nieuw sociaal pact uit te werken steeds luider. Onze sociale welvaartsstaat lijkt er steeds minder in te slagen de meest kwetsbaren te beschermen door te voorzien in een adequate sociale bescherming.<sup>141</sup> Niet voor niets werd gedurende de coronapandemie een minimum arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevoerd gedurende de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid, werden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen opgetrokken tot het niveau van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen en werden de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen verhoogd. De vraag is of de coronapandemie kan zorgen voor een afdoende sociale, economische en emotionele schok die kan leiden tot een transformatie van onze sociale zekerheid.

Al van in het begin van de coronapandemie weerklinkt namelijk zeer duidelijk een noodkreet vanuit de zorgsector en de gezinnen met zorgnoden. Laat ons die noodkreet niet vergeten, laat ons die niet in de doofpot stoppen, maar laat ons daaruit lessen trekken en diegenen die participeren in onze maatschappij, hetzij via betaalde arbeid, hetzij via onbetaalde arbeid, ondersteunen, erkennen en zichtbaar maken.

---

(140) Somers, M., *Sociale zekerheid als lotsverbondenheid*, Denktank Minerva, 5-6, januari 2021, [https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01\\_Somers\\_Sociale\\_zekerheid\\_als\\_lotsverbondenheid.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01_Somers_Sociale_zekerheid_als_lotsverbondenheid.pdf).

(141) Cantillon, B., *Pleidooi voor een vernieuwd sociaal contract*, 1, <https://1000x1000.be/wp-content/uploads/2021/02/sociaalcontract1000x1000.pdf>.

---

**BIBLIOGRAFIE**

---

**WETGEVING****Interne normen**

Burgerlijk Wetboek

Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Herstelwet van 10 februari 1981 inzake de pensioenen van de sociale sector, *BS* 14 februari 1981.

Wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *BS* 1 september 1981.

Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, *BS* 2 juli 1981.

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.

Programmawet van 22 december 1989, *BS* 30 december 1989.

Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werkers, *BS* 13 maart 2002, *err. BS* 3 april 2002.

Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, *BS* 30 december 2005.

Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 30 december 1944.

KB nr. 50, 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 27 oktober 1967.

KB nr. 23, 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, §1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het coronatoelafverlof, *BS* 14 mei 2020.

KB van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 16 januari 1968.

KB van 22 maart 1990 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 4 juli 1990.

KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 25 november 1991.

KB van 3 juli 1996 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 31 juli 1996.

KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsel, *BS* 17 januari 1997.

KB van 23 oktober 2002 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage (1), *BS* 5 november 2002.

KB van 28 september 2006 tot uitvoering van de artikelen 33, 33bis, 34 en 34bis van de herstellwet van 10 februari 1981 inzake pensioenen van de sociale sector, *BS* 6 oktober 2006.

KB van 16 juni 2020 tot uitvoering van wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger, *BS* 25 juni 2020.

CAO nr. 35, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, *BS* 6 oktober 1981.

MB van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *BS* 25 januari 1992.

#### Parlementaire stukken

Wetsontwerp betreffende het Generatiepact, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 51-2128/1.

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde het geboorteverlof verplicht te maken, *Parl.St.* Kamer 2015-16, nr. 54-1833/1.

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde vaderschapsverlof verplicht te maken, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr.55-0051/1.

Wetsvoorstel tot bevordering van de arbeidsmobiliteit van de werknemers, door de anciënniteitsvoorwaarden inzake tijdskrediet en ouderschapsverlof te versoepelen, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0190/1.

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomsten wat betreft het recht op geboorteverlof in geval van een meerling, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0302/1.

Wetsvoorstel tot verbetering van de toegankelijkheid van ouderschapsverlof en vaderschapsverlof, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0566/1.

Wetsvoorstel tot invoering van een mogelijkheid tot tijdskrediet omwille van gezondheidsredenen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0784/1.

Wetsvoorstel tot versoepeling van de voorwaarden inzake ouderschapsverlof, door de voor het kind geldende leeftijdsgrens te verhogen van 12 tot 15 jaar, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0812/1.

Wetsvoorstel tot instelling van tijdskrediet voor zwangere vrouwen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-1581/1.

Algemene Beleidsnota van de minister van Sociale Zaken, *Parl.St. Kamer* 2020-21, nr. 55-1580/3.

Algemene Beleidsnota van de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, *Parl.St. Kamer* 2020-21, nr. 55-1580/012.

Parlementaire handelingen en vragen en antwoorden

*Hand.* Kamer commissie Sociale Zaken, Werk en Pensioenen 2020-21, 17 maart 2021, nr. 55-417.

Beleidsvoorbereidende en -ondersteunende documenten

Nationale Arbeidsraad (NAR) en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2017-2018*, nr. 2023, 63 p., 21 maart 2017, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2023.pdf>.

Nationale Arbeidsraad (NAR) en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, nr. 2213, 65 p., 19 april 2021, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>.

## RECHTSLEER

Andries, S., Aantal langdurig zieke vrouwen stijgt dubbel zo snel als mannen, *De Standaard*, 6, 2 juli 2018.

Babilas, L., Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering, *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 373-399, 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>.

Belgium.be, *Binnenlands product*, [https://www.belgium.be/nl/economie/economische\\_informatie/nationaal\\_product](https://www.belgium.be/nl/economie/economische_informatie/nationaal_product).

Bernaerts, N., Tijdelijke werklozen krijgen het moeilijk, *De Standaard*, 13, 13 januari 2021.

Cantillon, B., De Lathouwer, L., Andries, M. en Verbist, G., De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit, in Cantillon, B. (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, 147-174, Kapellen, Pelckmans, 1999.

Cantillon, B., De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route, in Cantillon, B. (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, 217-240, Kapellen, Pelckmans, 1999.

Cantillon, B., *De staat van de welvaartsstaat*, 555 p., Leuven, Acco, 2016.

Cantillon, B., *Pleidooi voor een vernieuwd sociaal contract*, 12, <https://1000x1000.be/wp-content/uploads/2021/02/sociaalcontract1000x1000.pdf>.

Commissie Arbeid en Niet-arbeid, *Arbeid en niet-arbeid – Naar een volwaardige participatie*, 139 p., Leuven, Garant, 1999.

Cowie, L., 10 jobs waar deeltijds werken niet wordt aangeraden, *Het Laatste Nieuws*, 19 augustus 2016, <https://www.hln.be/jobs/10-jobs-waar-deeltijds-werken-niet-wordt-aangeraden-a4099bae/?show=react>.

Debruyne, H., Geef de vrouw wat haar toekomst, *De Morgen*, 42, 26 december 2020.

De Groof, S., Deeltijdwerk, in Hendrickx, F. en Engels, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, 321-353, I, Brugge, Die Keure, 2020.

De Moortel, D., *Vrouwen in deeltijdwerk: dwang of keuze? Damned if you do, damned if you don't*, Denktank Minerva, 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/2/28/vrouwen-in-deeltijdwerk-dwang-of-keuze>.

Deschacht, N., Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap, *Journal of Labor Research*, 169-186, nr. 2, 2017, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>.

De Spiegelaere, S., *De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe*, 6 p., Denktank Minerva, 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10\\_De-Spiegelaere\\_Kortere\\_werkweek.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf).

De Vooght, I., Tijdskrediet is voor velen inderdaad een luxekrediet, *Femina*, 12 september 2014, <https://www.femina.be/nl/blog/artikel/tijdskrediet-is-voor-velen-inderdaad-een-luxekrediet>.

De Vos, M. en Ghiotto, S., *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, 104 p., Gent, SKRIBIS, 2017.



De Vrouwenraad, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&cssn=&lng=1&cpge=217&sare=485>.

Eurostat, *Labour market and household statistics*, 2 mei 2020, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_household\\_statistics#Having\\_children\\_affects\\_the\\_part-time\\_employment\\_rate](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_household_statistics#Having_children_affects_the_part-time_employment_rate).

Eurostat, *Closing the gender pension gap?*, 3 februari 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

Flour, E., Moeders zijn opnieuw de klos, *De Standaard*, 28 april 2020, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427\\_04936459](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459).

FOD Economie, *Metten is weten: indicatoren voor duurzame economie*, <https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/duurzame-economie/visie-en-engagementen/meten-weten-indicatoren-voor>.

FOD Economie, *Overzicht van de Belgische economie*, <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/overzicht-van-de-belgische-5>.

Galle, C., Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard, *De Morgen*, 1, 23 november 2020.

Graeber, D., *Bullshit Jobs, over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*, 333 p., Antwerpen, Business Contact, 2018.

Heylen, F., *Macro-economie*, 808 p., Antwerpen, Garant, 2014.

Horemans, J., *Half a job, twice as poor*, 236 p., onuitgegeven doctoraatsthesis Sociaal-economische wetenschappen, Universiteit Antwerpen, 2016, <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/99e684/134494.pdf>.

Kennis, A., van den Broeck, M., Carlier, J., De Craene, V., De Graeve, K., Vertomme, S. en Willemsen, N., Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen, *De Morgen*, 29 april 2020, <https://www.demorgen.be/nieuws/stappen-we-in-de-oude-valkuil-om-zorgarbeid-weer-maar-eens-te-miskennen~b364152f/>.

Kleinknecht, A., Inleiding: argumenten voor een basisinkomen, in Somers, M. (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, 245-261.

Le Bacq, T., Als mama deeltijds werkt, is vooral papa op z'n gemak, *Het Nieuwsblad*, 14 september 2019, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160913\\_02467858](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20160913_02467858).

Le Bacq, T., Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z'n koersfiets, *Het Nieuwsblad*, 3, 18 mei 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>.

Loos, H., *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, 189 p., Berchem, EPO, 2018.

Magnette, P. en De Croo, A., *Verslag van de Formateurs*, 83 p., 30 september 2020, <https://www.demorgen.be/redactie/2020/verslagformateurs.pdf>.

Marx, I., België is ziek, *De Standaard*, 32, 27 februari 2018.

Michielsens, S., België is ziek, *De Tijd*, 2, 10 mei 2016.

Nationale Bank van België, *Werkloosheidsgraad naar leeftijd, geslacht, scholingsniveau en nationaliteit*, <https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/statistische-ontwikkelingen-inzake-werkgelegenheid/arbeidsmarkt-10>.

Nautet, M. en Piton, C., *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, mei 2019, 28 p., [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019\\_h5.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf).

OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 158 p., [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium\\_88aefcd5-en#page68](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/in-depth-productivity-review-of-belgium_88aefcd5-en#page68).

OECD, *Pensions at a Glance 2019 – OECD and G20 indicators*, 221 p., <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1609495810&id=id&accname=guest&checksum=BED0CF5744FC9016DA5244DC7300F5F4>.

Oxfam, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, 63 p., januari 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf>.

Pintelon, O., *De strijd om tijd*, 263 p., Berchem, EPO, 2018.

RVA, *Alleenstaande ouders in de werkloosheid en in de stelsels van werkonderbreking*, 26, oktober, 2020, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009\\_StudieEenoudergezinnen\\_NL.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_StudieEenoudergezinnen_NL.pdf).

Somers, M., *Sociale zekerheid als lotsverbondenheid*, 6 p, Denktank Minerva, januari 2021, [https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01\\_Somers\\_Sociale\\_zekerheid\\_als\\_lotsverbondenheid.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dff9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01_Somers_Sociale_zekerheid_als_lotsverbondenheid.pdf).

Statbel, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*, 25 maart 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/436-van-de-loontrekkende-vrouwen-werkt-deeltijds>.

Statbel, *Belgische lonen met focus op essentiële beroepen tijdens Covid-19*, 8 september 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/belgische-lonen-met-focus-op-essentieel-beroepen-tijdens-covid-19>.

Statbel, *Trends op de Belgische arbeidsmarkt: publicatie met tijdsreeksen (1983-2019)*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten 2019, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

Statbel, *Werkgelegenheid vooral in de dienstensector*, 1 mei 2018, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/werkgelegenheid-vooral-de-dienstensector#:~:text=In%202017%20stelde%20de%20sector,job%20in%20de%20non%2Dprofitsector>.

Strale, M., *Sociale en fiscale fraude: een beetje perspectief*, Denktank Minerva, 12 april 2018, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2018/4/5/sociale-en-fiscale-fraude-een-beetje-perspectief>.

Tegenbos, G., Twee toelagen zijn relicten uit een vorig tijdvak, *Het Nieuwsblad*, 11 februari 2009, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009\\_034](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009_034).

Vandenbroucke, F., Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben, in Somers, M. (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, 87-123.

Van Hove, H. en De Vos, D., *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, 88 p., <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>.

Vanhecke, N. en Eckert, M., Vaderschapsverlof, da's het einde van mijn carrière, *De Standaard*, 27 april 2016, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20160426\\_02259771](https://www.standaard.be/cnt/dmf20160426_02259771).

Verrycken, R., Corona kan leiden tot een gouden tijdperk, *De Tijd*, 15, 14 november 2020.

VRT, *Pano, Wachten op zorg*, 23 september 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.

X, De hele wereldeconomie van 86 biljoen dollar in een grafiek (met een klein hoekje voor België), *Het Laatste Nieuws*, 23 januari 2020, <https://www.hln.be/economie/de-hele-wereldeconomie-van-86-biljoen-dollar-in-een-grafiek-met-een-klein-hoekje-voor-belgie-ad8d1e32/>.

X, Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis, *Gazet van Antwerpen*, 5, 27 november 2020.

## INHOUDSTAFEL

### ZORGARBEID = GEEN ARBEID? DE KWETSBAARHEID VAN DEELTIJDE WERKNEMERS IN DE SOCIALE ZEKERHEID

<b>INLEIDING</b>	59
<b>1. DEELTIJDE ARBEID</b>	61
1.1. WAT IS DEELTIJDE ARBEID?	62
1.2. MECHANISMEN OM DE INDIVIDUELE ARBEIDSDUUR TE VERMINDEREN.	62
<b>2. DE IMPACT VAN DEELTIJDE ARBEID OP VERVANGINGSINKOMSTEN</b>	64
2.1. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERINGEN	67
2.2. WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	69
2.3. PENSIOENEN.	72
<b>3. SOCIALE ZEKERHEID VERSUS ONBETAALDE ZORGARBEID</b>	74
3.1. ONBETAALDE ZORGARBEID = ARBEID?	75
3.2. NAAR EEN (VOLWAARDIGE) ERKENNING VAN ONBETAALDE ZORGARBEID.	78
<b>4. BESLUIT</b>	83
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	87