

# **ZORGARBEID = GEEN ARBEID?**

**DE KWETSBAARHEID VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS IN DE  
SOCIALE ZEKERHEID**

Aantal woorden: 61.780.

**Lisa Castelein**

Studentennummer: 01509410

Promotor: Prof. dr. Inger De Wilde

Commissaris: Flore Claus

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de rechten

Academiejaar: 2020 – 2021

Deze masterproef is een examendocument dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten.





## Woord vooraf

Alle laatstejaarsstudenten rechten aan de universiteit Gent moeten voor het behalen van hun masterdiploma een masterproef opstellen. Ik heb ervoor gekozen het onderwerp van de masterproef zelf te kiezen. Mijn promotor heeft mijn keuze gesteund, waarvoor ik heel dankbaar ben.

Lang heb ik niet moeten zoeken naar een onderwerp voor deze masterproef. Ik heb gekozen om onderzoek te voeren naar de kwetsbaarheid die werknemers kunnen ervaren in de sociale zekerheid, omdat zij een deeltijdse tewerkstelling aangingen omwille van het opnemen van onbetaalde zorgarbeid. Mijn mama, die er in het verleden zelf voor koos om deeltijds te gaan werken om onbetaalde zorgarbeid te kunnen verrichten, was mijn grootste inspiratiebron.

Verbazingwekkend vond ik het dan ook dat de reacties op mijn onderwerp in mijn directe omgeving eerder negatief waren. De eerste reactie was vaak dat het heel normaal is dat deeltijdse werknemers minder socialezekerheidsrechten opbouwen en bijgevolg lagere vervangingsinkomsten toegekend krijgen. Een deeltijdse werknemer betaalt immers minder bijdragen dan een voltijdse werknemer.

Aanvankelijk zorgden dergelijke reacties ervoor dat ik een tweestrijd met mezelf voerde. Is mijn gevoel dat deeltijdse werknemers die zorgarbeid verrichten onrechtvaardig worden behandeld in de sociale zekerheid onterecht? Ik besloot dat deze reacties mij niet zouden afschrikken. Achteraf gezien hebben deze reacties mij net gemotiveerd om de problematiek ten gronde en kritisch te gaan onderzoeken.

Het schrijven van deze masterproef was voor mij een grote stap in het onbekende. Meer dan eens werd ik geconfronteerd met een obstakel, zoals de complexiteit van onze socialezekerheidswetgeving of de snelheid waarop de regelgeving wordt aangepast.

Ik ben dan ook heel dankbaar voor de steun van mijn ouders, broer, collega's en vrienden die ik gedurende het volledige proces heb mogen ervaren. In het bijzonder wens ik uiteraard mijn promotor professor Inger De Wilde te bedanken. Zij was altijd vlot bereikbaar en stond altijd klaar met advies, begeleiding en ondersteuning.

Lisa Castelein

7 mei 2021, Oostende

## Vertrouwelijkheidsclausule

Ondergetekende verklaart dat de inhoud van deze masterproef mag worden geraadpleegd en/of gereproduceerd voor persoonlijk gebruik. Het gebruik van deze masterproef valt onder de bepalingen van het auteursrecht en bronvermelding is steeds noodzakelijk

## Samenvatting

Vrouwen verkiezen vaak deeltijdwerk om te kunnen voldoen aan zorgnoden van anderen. Deze masterproef onderzocht de sociaizekerheidsrechtelijke gevolgen van deeltijdwerk. De vraag is of de sociaizekerheidsrechtelijke bescherming voor werknemers die deeltijds werken om onbetaalde zorgarbeid te verrichten niet beter moet, door rekening te houden met onbetaalde zorgarbeid bij het bepalen van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en pensioenen.

Om deze vraag te beantwoorden, werd gebruikgemaakt van een klassieke bureaustudie. Zowel juridische bronnen als inzichten uit de sociologie en de economie werden geconsulteerd. Hieronder volgen enkele bevindingen.

Het is belangrijk op te merken dat ons sociaizekerheidsstelsel een complex geheel vormt. Dat komt omdat het intens is verweven met ons sociaal, economisch en demografisch bestel. Het verzekerings- en solidariteitsprincipe waarop het steunt, bleef evenwel onveranderd.

Een belangrijk sociologisch verschijnsel dat ons sociaizekerheidsstelsel sterk beïnvloedde, was de vrouwenemancipatie op de arbeidsmarkt. Die gaat nog steeds gepaard met een stijging van het aantal deeltijdse tewerkstellingen. Onze samenleving evolueerde erdoor naar het tweeverdienersmodel, wat zorgde voor een moeilijke combinatie van werk en gezin, en een armoederisico bij alleenstaanden.

Om werk en gezin beter te kunnen combineren, voorzag de wetgever verschillende mechanismen om de individuele arbeidsduur tijdelijk te verminderen of te schorsen, zoals tijdskrediet, thematische verloven, geboorteverlof ... Deze mechanismen zijn sterk beperkt zowel qua toepassingssituatie als qua vorm, duurtijd en uitkering. Alleenstaanden en laaggeschoolden kunnen er daardoor minder gebruik van maken.

Wie gebruik kan maken van deze mechanismen, zal daar quasi geen nadelige sociaizekerheidsrechtelijke gevolgen van ondervinden. Alle anderen hebben, op enkele uitzonderingen na, minder geluk. Werknemers bouwen namelijk in principe enkel via betaalde arbeid sociaizekerheidsrechten op, waardoor deeltijdse werknemers die geen gebruik konden maken van de eerder vermelde mechanismen kwetsbaar staan als de gezinsstructuren wijzigen.

Onbetaalde arbeid verschilt nochtans niet veel van betaalde arbeid. De activiteiten zijn soms dezelfde, maar het ene vindt plaats in de informele sfeer en het andere op de arbeidsmarkt. Toch vereist het verzekeringsprincipe betaalde arbeid, omdat enkel op die arbeid sociaizekerheidsbijdragen worden geïnd. Omwille van het activeringsbeleid staat het principe echter zodanig onder druk, waardoor de bijdragen soms zeer gering zijn. Bovendien zijn perioden die met betaalde arbeid worden gelijkgesteld, zoals tijdskrediet vrijgesteld van bijdragen.

In een ideale wereld krijgt iedereen die participeert in de maatschappij via (on)betaalde arbeid daarvoor een rechtstreekse waardering. Deze masterproef geeft een aantal mogelijkheden om daarvoor te zorgen. Aangezien we leven in een tijd waarin vooral grootverdieners de sociale zekerheid reduceren tot een individuele rekensom, lijkt het maatschappelijk draagvlak hiervoor te ontbreken. Daarnaast zorgt de coronakost bovenop de vergrijzingskost dat ook het financieel draagvlak ontbreekt.

Ondertussen weerklinkt tijdens de coronacrisis de noodkreet vanuit de zorgsector en gezinnen met zorgnoden zeer duidelijk. Misschien brengt het zelfs een voldoende sociale, economische en emotionele schok teweeg om onze sociale zekerheid te transformeren.

## Lijst van tabellen

<b>Tabel 1:</b>	Motivatatie van loontrekkenden om deeltijds te werken volgens geslacht in 2019. ....	3
<b>Tabel 2:</b>	Motivatatie van loontrekkenden om deeltijds te werken volgens geslacht in 2019. ....	9
<b>Tabel 3:</b>	Overzicht mogelijke vormen van het verlof. ....	23
<b>Tabel 4:</b>	Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020. ....	24
<b>Tabel 5:</b>	Overzicht vormen van het verlof. ....	26
<b>Tabel 6:</b>	Overzicht mogelijke vormen van het verlof. ....	29
<b>Tabel 7:</b>	Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020. ....	30
<b>Tabel 8:</b>	Overzicht vormen van het verlof. ....	31
<b>Tabel 9:</b>	Overzicht vormen van het verlof. ....	32
<b>Tabel 10:</b>	Overzicht vormen van het verlof. ....	35
<b>Tabel 11:</b>	Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020. ....	36
<b>Tabel 12:</b>	Overzicht vormen van het verlof. ....	38
<b>Tabel 13:</b>	Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020. ....	39
<b>Tabel 14:</b>	Overzicht van de verschillende mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen of tijdelijk te schorsen. ....	48
<b>Tabel 15:</b>	Overzicht voltijds gemiddeld bruto maandloon in enkele typisch vrouwelijke beroepen en het corresponderend percentage ten opzichte van de gemiddelde brutolonen in België. ....	53
<b>Tabel 16:</b>	Wachttijd per arbeidsregeling. ....	59
<b>Tabel 17:</b>	Overzicht bijdragen in het kader van een voortgezette verzekering sinds 2021. ....	61
<b>Tabel 18:</b>	Behoud van rechten, overzicht duur, arbeidsdagen en minimumloon. ....	61
<b>Tabel 19:</b>	Berekening gemiddeld dagloon en maximum dagloon sinds maart 2020. ....	63
<b>Tabel 20:</b>	Bruto uitkering per dag sinds maart 2020 voor ongeschiktheden vanaf januari 2020. ....	64
<b>Tabel 21:</b>	Gemiddeld dagloon vereist voor de hoedanigheid van regelmatige werknemer vanaf januari 2021. ....	67
<b>Tabel 22:</b>	Bruto minimumuitkering per dag sinds januari 2021. ....	67
<b>Tabel 23:</b>	Minimumuitkering in % van de Belgische armoededrempel. ....	68
<b>Tabel 24:</b>	Wachttijd per arbeidsregeling. ....	71
<b>Tabel 25:</b>	Verlenging van de wachttijd. ....	73
<b>Tabel 26:</b>	Berekening gemiddeld dagloon. ....	76
<b>Tabel 27:</b>	Grensbedragen gemiddeld dagloon sinds januari 2021. ....	77
<b>Tabel 28:</b>	Vergoedbaarheidsregime bij volledige werkloosheid per statuut. ....	79
<b>Tabel 29:</b>	Volledige minimumuitkering in % van de Belgische armoededrempel. ....	82
<b>Tabel 30:</b>	Gebeurtenissen die aanleiding geven tot verlenging vergoedingsperiode. ....	83
<b>Tabel 31:</b>	Terugkeermogelijkheden. ....	83
<b>Tabel 32:</b>	Berekeningsregels in geval van tijdelijke werkloosheid. ....	85
<b>Tabel 33:</b>	Berekening referte-uitkering. ....	86
<b>Tabel 34:</b>	Voorwaarden voor een vervroegd pensioen vanaf 1 januari 2019. ....	89
<b>Tabel 35:</b>	Minimumleeftijd overlevende huwelijkspartner op ogenblik van overlijden van de huwelijkspartner voor het recht op een overlevingspensioen. ....	90
<b>Tabel 36:</b>	Overzicht fictieve lonen 2020. ....	95
<b>Tabel 38:</b>	Gewaarborgd minimumpensioen voor een volledige en onvolledige loopbaan bedragen vanaf januari 2021. ....	101
<b>Tabel 39:</b>	% arbeidsongeschiktheidsuitkering als onrechtstreekse vergoeding onbetaalde zorgarbeid of niet-geïnd eigen recht. ....	118
<b>Tabel 40:</b>	Armoederisico en financieel kwetsbaar bij werkenden per gezinstype, werkintensiteit en werkregime. Tussen haakjes staat hun aandeel binnen de werkende armen en financieel kwetsbare werkenden. ....	124
<b>Tabel 41:</b>	Werkgelegenheidsgraad mannen en vrouwen volgens opleidingsniveau (25 tot 49 jarigen). ....	125

## Lijst van figuren

<b>Figuur 1:</b>	Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen in 2018. ....	52
<b>Figuur 2:</b>	Schematische voorstelling einde van de wachttijd bij vrijstelling van wachttijd.....	60
<b>Figuur 3:</b>	Schematische voorstelling vrijstelling van wachttijd. ....	73
<b>Figuur 4:</b>	Overzicht vergoedingsperiodes met vermelding uitkeringspercentages en toepasselijk loongrenzen.....	80
<b>Figuur 5:</b>	Overzicht vergoedingsperiodes. ....	80
<b>Figuur 6:</b>	Minimum- en maximumuitkeringen volledige werkloosheid sinds januari 2021. ....	81
<b>Figuur 7:</b>	Poster Nationale Vrouwendag Furia vzw. ....	111
<b>Figuur 8:</b>	Zeventien duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen aangenomen door de Verenigde Naties. ....	131

## Lijst van grafieken

<b>Grafiek 1:</b>	Evolutie deeltijds werkende loontrekkenden (periode 1983-2019). .....	7
<b>Grafiek 2:</b>	Genderkloof in deeltijdwerk tussen deeltijdse werknemers tussen 25 en 49 jaar volgens het al dan niet hebben van kinderen in 2019. ....	8
<b>Grafiek 3:</b>	Onvrijwillig deeltijdwerk naar geslacht als percentage van het aantal loontrekkenden (periode 2005-2017). ....	10
<b>Grafiek 4:</b>	Evolutie van de onderbrekingsstelsels inclusief het Vlaams Zorgkrediet (periode 2007-2019). ....	19
<b>Grafiek 5:</b>	Profiel van de uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet in 2019. ....	19
<b>Grafiek 6:</b>	Profiel van de uitkeringsgerechtigden met een thematisch verlof in 2019. ....	20
<b>Grafiek 7:</b>	Aantal alleenstaande ouders per vorm van loopbaanonderbreking.....	20
<b>Grafiek 8:</b>	Aandeel per motief en geslacht van alleenstaande ouders. ....	21
<b>Grafiek 9:</b>	Genderkloof eindeloopbaanstelsels. ....	37
<b>Grafiek 10:</b>	Gemiddeld bruto maandloon van voltijdse werknemers die werkzaam zijn in ondernemingen met minstens tien werknemers.....	53
<b>Grafiek 11:</b>	Aantal werknemers en werklozen in invaliditeit op 31 december per geslacht, evolutie 2013 – 2017. ....	55
<b>Grafiek 12:</b>	Minimumpensioen, minimumrecht per loopbaanjaar in % van de EU-SILC armoededrempel in %. ....	102
<b>Grafiek 13:</b>	Gemiddeld aantal uren per dag per geslacht gespendeerd aan huishoudelijk werk en kinderopvang in 2013 en gedurende acht weken van de coronapandemie.....	110
<b>Grafiek 14:</b>	Gemiddeld aantal minuten per activiteit per dag op weekdays en in het weekend in 2013. ....	110
<b>Grafiek 15:</b>	Verdeling inkomsten sociale zekerheid 2018. ....	112
<b>Grafiek 16:</b>	Evolutie financiering sociale zekerheid (periode 2014-2018). ....	113
<b>Grafiek 17:</b>	Evolutie demografische en socio-economische afhankelijkheidsratio's (periode 2019-2070). ....	116
<b>Grafiek 18:</b>	Productiviteitsevolutie (BBP) per werknemer voor de profitsector en de non-profitsector (periode 1980 – 2015). ....	121

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	1
<b>Deel I Deeltijdse arbeid</b> .....	<b>7</b>
1 Wat is deeltijdse arbeid? .....	11
2 Mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen .....	13
2.1 De deeltijdse arbeidsovereenkomst.....	15
2.1.1 Schriftelijke arbeidsovereenkomst .....	15
2.1.2 Arbeidsreglement .....	15
2.1.3 Weerlegbaar vermoeden van een voltijdse arbeidsovereenkomst .....	15
2.1.4 Minimale arbeidsprestaties.....	16
2.1.5 Loon.....	17
2.1.6 Einde arbeidsovereenkomst .....	17
2.2 Loopbaanonderbreking en het tijdskrediet.....	18
2.2.1 Thematische verloven .....	21
2.2.2 Tijdskrediet.....	33
2.3 Mechanismen ingevoerd naar aanleiding van de coronacrisis.....	40
2.3.1 Corona-ouderschapsverlof .....	40
2.3.2 Corona-tijdskrediet .....	40
2.3.3 Corona-landingsbanen .....	41
2.3.4 Uitbreiding tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona .....	41
2.4 Andere mechanismen .....	42
2.4.1 Familiaal verlof .....	42
2.4.2 Verlof voor pleegzorgen .....	42
2.4.3 Adoptie- en pleegouderverlof .....	42
2.4.4 Geboorteverlof .....	43
2.4.5 Moederschap .....	44
2.4.6 Oneigenlijk gebruik deeltijdse arbeid met behoud van rechten .....	46
2.4.7 Halftijds pensioen.....	47
3 Overzicht verschillende mechanismen .....	48
4 Tussenconclusie .....	50
<b>Deel II De impact van deeltijdse arbeid op vervangingsinkomsten</b> .....	<b>52</b>
1 Arbeidsongeschiktheid .....	55
1.1 De wachttijd.....	57
1.1.1 Vervullen van een wachttijd.....	57
1.1.2 Einde van de wachttijd .....	60
1.1.3 Behoud van rechten .....	61
1.2 Uitsluitingsgronden.....	62
1.3 Hoogte van de uitkering .....	63
1.3.1 Het gederfde loon.....	63
1.3.2 Duur van de ongeschiktheid .....	64



1.3.3	De gezinssituatie .....	64
1.3.4	Statuut regelmatige werknemer.....	65
1.3.5	Toegelaten werkhervatting .....	68
2	Werkloosheid .....	70
2.1	De wachttijd.....	71
2.1.1	Wachttijdvoorwaarden op basis van tewerkstelling.....	71
2.1.2	Wachttijdvoorwaarden op basis van eerder genot van werkloosheidsuitkering.....	73
2.2	Uitsluitingsgronden.....	75
2.3	Werkloosheidsuitkering bij volledige werkloosheid .....	76
2.3.1	Het gedeerde loon.....	76
2.3.2	De gezinssituatie .....	77
2.3.3	Statuut.....	78
2.3.4	Werkloosheidsduur.....	79
2.4	Werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid.....	85
2.5	Werkloosheidsuitkering tijdens deeltijdse tewerkstelling .....	86
2.5.1	IGU .....	86
2.5.2	Aanvullende uitkering .....	87
3	Pensioen .....	88
3.1	De pensioenleeftijd.....	89
3.2	Pensioenbedrag .....	91
3.2.1	De loopbaanduur.....	91
3.2.2	Het ontvangen loon .....	93
3.2.3	De gezinstoestand.....	96
3.3	Correcties pensioenbedrag .....	99
3.3.1	Minimumrecht per loopbaanjaar .....	99
3.3.2	Gewaarborgd minimumpensioen.....	100
3.3.3	Afstand correcties ten opzichte van de armoedegrens .....	102
4	Tussenconclusie .....	103
4.1	Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen .....	104
4.2	Werkloosheidsuitkeringen .....	106
4.3	Pensioenen .....	108
	<b>Deel III Sociale zekerheid versus onbetaalde zorgarbeid .....</b>	<b>110</b>
1	Onbetaalde zorgarbeid versus betaalde arbeid .....	111
1.1	Wat is onbetaalde zorgarbeid? .....	111
1.2	Wat is betaalde arbeid?.....	112
1.2.1	Verzekeringsprincipe onder druk .....	113
1.2.2	Solidariteitsprincipe onder druk .....	115
1.3	Onbetaalde zorgarbeid ≈ arbeid? .....	119
1.3.1	Gelijkenissen.....	119
1.3.2	Verschillen .....	120
2	Naar een (volwaardige) erkenning van onbetaalde zorgarbeid.....	123

2.1	Deeltijdse arbeidsvormen voldoende?.....	124
2.2	Hoe onbetaalde zorgarbeid waarderen?.....	128
2.2.1	Onbetaalde zorgarbeid economisch waarderen? .....	129
2.2.2	Invoeren (participatie) basisinkomen? .....	132
2.2.3	Uitbreiden gelijkgestelde periodes? .....	133
2.2.4	Sterkere gezinsmodulering? .....	134
2.2.5	Invoeren, uitbreiden en aanmoedigen verlofstelsels? .....	134
2.2.6	Meer inzetten op dienstverlening? .....	135
2.2.7	Pensioensplit? .....	136
2.2.8	Kindgerelateerde pensioenen?.....	136
2.2.9	Collectieve arbeidsduurvermindering?.....	137
2.2.10	Rechtvaardige lonen? .....	138
3	Tussenconclusie .....	139
<b>Deel IV Besluit</b> .....		140
Bibliografie .....		143

## Inleiding

1 “Damned if you do, damned if you don’t”.<sup>1</sup> Deze Engelstalige uitspraak drukt perfect het dilemma uit waarmee werknemers die deeltijds werken of willen gaan werken om zorgtaken op te kunnen nemen, worden geconfronteerd en dat heeft veel te maken met de werking van onze sociale zekerheid.

2 Onze sociale zekerheid werd na de Tweede Wereldoorlog verplicht en algemeen om effectieve individuele en collectieve bescherming te bieden tegen inkomensverlies bij het voordoen van een sociaal risico.<sup>2</sup>

Meer dan 75 jaar na het ontstaan van het verplicht systeem is onze sociale zekerheid uitgegroeid tot een complex geheel met een hele reeks van stelsels, voorwaarden, uitzonderingen en regels. Dat komt omdat ze intens verweven is met ons sociaal, economisch en demografisch bestel.<sup>3</sup> De principes waarop onze sociale zekerheid werd gebaseerd, zijn evenwel onveranderd gebleven. Het betreft het verzekerings- en het solidariteitsprincipe.

Ons socialezekerheidsstelsel steunt op het basismodel van de private verzekering,<sup>4</sup> waardoor slechts vervangingsinkomsten zullen worden toegekend op voorwaarde dat op betaalde arbeid bijdragen werden betaald. De hoogte van het vervangingsinkomen is, in principe, afhankelijk van het loon waarop de bijdragen werden betaald (het verzekeringsprincipe).<sup>5</sup> Het solidariteitsprincipe verzacht de toepassing van het verzekeringsprincipe, door de hoogte van de uitkering niet louter te laten afhangen van de hoogte van het loon. Dat gebeurt onder andere door te voorzien in minimum- en maximumuitkeringen. Het solidariteitsprincipe heeft daarnaast een herverdelende werking en die uit zich in verschillende vormen van solidariteit, zowel tussen actieven en niet meer actieven als tussen actieven onderling.<sup>6</sup>

Het is belangrijk erop te wijzen dat de grondslagen van onze sociale zekerheid werden gelegd in een tijd waarin gezinsstructuren stabiel waren en het éénverdienersmodel de regel was. De socio-demografische evolutie heeft die situatie op vandaag volledig veranderd.<sup>7</sup>

Een belangrijk sociologisch verschijnsel was de grote toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt sinds 1970.<sup>8</sup> De activiteitsgraad van vrouwen steeg van 30% in 1953 naar 34% in 1975, om vervolgens in versneld tempo te stijgen van 52% in 1995 naar 64,9%<sup>9</sup> in 2019.<sup>10</sup> De activiteitsgraad van vrouwen steeg met andere woorden, tussen 1975 en 2019, met 90,88%<sup>11</sup>.

---

<sup>1</sup> D. DE MOORTEL, “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>.

<sup>2</sup> Besluitwet 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 30 december 1944 (hierna: Besluitwet).

<sup>3</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, Leuven, Acco, 2016, 391 (hierna: B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*).

<sup>4</sup> W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2018, 7.

<sup>5</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 392 en 398.

<sup>6</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 401-403.

<sup>7</sup> B. CANTILLON, “De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route”, in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (217) 224.

<sup>8</sup> J. MAES, *Uw sociale zekerheid in gevaar*, Berchem, EPO, 2011, 110; B. CANTILLON, “De verzadigde sociale zekerheid: de blokkades in de Belgische route”, in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (217) 225.

<sup>9</sup> STATBEL, *Actieve (werkende en werkloze) en inactieve bevolking sinds 2017 op basis van de Enquête naar de ArbeidsKrachten, per jaar, gewest, leeftijdsklasse en onderwijsniveau*, <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=262defc5-1607-42aa-a646-d0b4f6844d4f>.

<sup>10</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 265.

<sup>11</sup> (64,9% - 34%) / 34%.

3 De vrouwenemancipatie op de arbeidsmarkt ging en gaat nog steeds gepaard met een stijging van het aantal deeltijdse tewerkstellingen.<sup>12</sup> Deeltijdwerk is dan ook niet meer weg te denken uit onze samenleving. Zo werkte in 2019 43,6% van de loontrekkende vrouwen en 11,8% van de loontrekkende mannen deeltijds.<sup>13</sup> Het bestaan van allerlei mechanismen om de arbeidsduur te verminderen, zoals tijdskrediet en thematische verloven, heeft hier ongetwijfeld tot bijgedragen.<sup>14</sup>

Toch bestaat geen afzonderlijk globaal statuut voor deeltijdse werknemers, waardoor de regels van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht standaard uitgaan van een voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur. Het gebrek aan een statuut zorgt ervoor dat de regels betreffende deeltijdse arbeid een complexe aangelegenheid zijn<sup>15</sup>, aangezien bijkomende regels werden ingevoerd om deeltijdse werknemers een gelijkwaardige bescherming zoals voltijdse werknemers te kunnen bieden bij het voordoen van een sociaal risico.

4 Wat een sociaal risico juist is, wordt nergens in de wet gedefinieerd. Er is wel een consensus dat de negen sociale risico's die worden vermeld in het Verdrag nr. 102 betreffende de minimumnormen van de sociale zekerheid, behoren tot het socialezekerheidsrecht.<sup>16</sup> Deze negen risico's werden geïntegreerd in de zeven takken van onze huidige sociale zekerheid.<sup>17</sup>

Omwille van maatschappelijke veranderingen zijn nieuwe risico's bijgekomen. Zo zorgde de emancipatie van de vrouw met een accent op financiële onafhankelijkheid samen met het streven naar een verhoogde levensstandaard door een tweede beroepsinkomen<sup>18</sup> voor een moeilijke combinatie van werk en gezin en een risico op armoede bij alleenstaande ouders. De nieuwe sociale risico's werden, onder andere door de invoering van tijdskrediet, gedeeltelijk ingevoerd in ons socialezekerheidsstelsel (*infra* 42, nr. 110).<sup>19</sup>

5 Het uitgangspunt van een voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur is omwille van die nieuwe risico's niet afgestemd op het tweeverdienersmodel, waardoor vaak een deeltijdse tewerkstelling wordt verkozen om onbetaalde zorgarbeid op zich te kunnen nemen.<sup>20</sup> Nochtans vereist bestaanszekerheid twee inkomsten, waardoor onbetaalde zorgarbeid enkel behoort tot de mogelijkheden waar het enige arbeidsinkomen ruim boven het gemiddelde ligt.<sup>21</sup> Het is dan ook vreemd dat deeltijdse werknemers in Vlaanderen vaker laaggeschoolde alleenstaande vrouwen met kinderlast zijn.<sup>22</sup>

---

<sup>12</sup> B. CANTILLON, "Samenvatting en beleidsconclusies: het herstel van het evenwicht tussen arbeid, gezin en verzorgingsstaat", in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (241) 266-267.

<sup>13</sup> STATBEL, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*, 25 maart 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themes/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk> (hierna: STATBEL, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*).

<sup>14</sup> M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium, 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), 11 (hierna: M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment*).

<sup>15</sup> S. DE GROOF, "Deeltijdwerk" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2020, (321) 323-324.

<sup>16</sup> Verdrag nr. 102 betreffende minimumnormen der sociale zekerheid, aangenomen door de Conferentie in haar vijf en dertigste zitting, te Genève van 28 juni 1952, BS 12 december 1959.

<sup>17</sup> Art. 21 wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, BS 2 juli 1981; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2018, 4-5. De zeven takken van onze sociale zekerheid zijn: rust- en overlevingspensioenen, werkloosheid, arbeidsongevallenverzekering, beroepsziekteverzekering, gezinsbijslag, verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en jaarlijkse vakantie.

<sup>18</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 268.

<sup>19</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 430.

<sup>20</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, Berchem, EPO, 2018, 78 (hierna: O. PINTELON, *De strijd om tijd*), STATBEL, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*.

<sup>21</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

<sup>22</sup> STATISTIEK VLAANDEREN, *Deeltijdarbeid*, 7 mei 2020, <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/deeltijdarbeid>.

De voormalige huisvrouw of huisman gaat anno 2021 dus vaak deeltijds werken en combineert zorgarbeid met betaalde arbeid. Toch bleef de standaardwerkvorm in zowel het socialezekerheidsrecht als in het arbeidsrecht dezelfde als deze in het éénverdienersmodel: de voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur. Alles wat daarvan afwijkt noemt men een “atypische werkvorm”. Hierboven werd echter al aangegeven dat bijna de helft van de tewerkgestelde vrouwen deeltijds werken. Zo atypisch of afwijkend van het “normale” is een deeltijdse tewerkstelling dus niet.

6 Het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat vrouwen veel vaker dan mannen beslissen om hun arbeidsduur te verminderen omwille van de opname van zorgtaken (*infra* 7, nr. 12).<sup>23</sup> Dat blijkt duidelijk uit onderstaande cijfers.

**Tabel 1:** Motivatie van loontrekkenden om deeltijds te werken volgens geslacht in 2019.<sup>24</sup>

Reden voor deeltijdwerk	Van 25 tot 49 jaar			
	Mannen		Vrouwen	
Gebrek of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang of/ en opvang voor andere afhankelijke personen	12,7%	12.812	34,3%	171.659
Andere persoonlijke of familiale redenen	11,7%	11.804	18,6%	93.086
<b>Totaal</b>	<b>24,4%</b>	<b>24.615</b>	<b>52,9%</b>	<b>264.745</b>

7 Alhoewel deeltijdse arbeid om zorgtaken op te nemen in België vaak voorkomt, zijn er risico's aan verbonden. Dat komt voornamelijk door de toepassing van het verzekeringsprincipe. Het verzekeringsprincipe vereist betaalde arbeid, omdat enkel op betaalde arbeid socialezekerheidsbijdragen worden geïnd om onze sociale zekerheid te financieren. Deeltijdse werknemers staan omwille van de individuele opbouw van rechten kwetsbaar indien de gezinsstructuren wijzigen door bijvoorbeeld echtscheiding. Nochtans is de keuze om deeltijds te werken vaak een gezamenlijke keuze<sup>25</sup> en draagt 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>26</sup> Volgende op de werkelijkheid gebaseerde situatie kan bovenstaande illustreren:

*Man en vrouw, beiden laaggeschoold, komen na de geboorte van hun tweeling al snel tot de vaststelling dat het niet haalbaar is om beiden voltijds te blijven werken. De vrouw beslist daarom deeltijds aan het werk te gaan. Ze is een overtuigde deeltijdse werkneemster, zonder haar zou haar man nooit lang zijn blijven werken bij eender welke werkgever. Bovendien vraagt de tweeling heel wat aandacht en kan ze niet rekenen op de hulp van familie. De vrouw neemt dus het volledige huishouden en de opvoeding van de kinderen op zich. Daarenboven werkt ze, op wandelafstand van huis, deeltijds als naaister in een interieurzaak waar de tijd precies bleef stilstaan. De combinatie van al deze elementen maakt het niet verwonderlijk dat ze op later leeftijd serieuze rugklachten heeft ontwikkeld.*

*Als deeltijdse werkneemster wordt ze in de ziekteverzekering beschouwd als een “niet-regelmatige werknemer”<sup>27</sup>. Aangezien ze werkt in een paritair comité waar de loonschalen relatief laag liggen en bovendien geen baremaverhogingen worden toegekend naar aanleiding van anciënniteit, kreeg ze vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid een minimum arbeidsongeschiktheidsuitkering*

<sup>23</sup> D. DE MOORTELE, “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>.

<sup>24</sup> STATBEL, *Werkgelegenheid en werkloosheid – meer cijfers – Enquête naar arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

<sup>25</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

<sup>26</sup> M. DE VOS en S. GHIOTTO, *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, Gent, SKRIBIS, 2017, 67.

<sup>27</sup> *Infra* 62, nr. 150.

toegekend gelijk aan het in werkdagen gewaardeerde bedrag van het leefloon.<sup>28</sup> Op zich vindt ze dit niet zo erg, want al snel kan ze het werk met toelating van de adviserende arts hervatten. Vanwege het beperkt aantal uren van de hervatting, wordt haar arbeidsongeschiktheidsuitkering niet vermindert.<sup>29</sup>

Een periode later beslist de vrouw te scheiden van haar man. Vanwege hartproblemen valt zij daarna opnieuw terug op een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ter hoogte van het leefloon. Deze keer als alleenstaande. Aangezien het zeer waarschijnlijk is dat haar gezondheidstoestand instabiel zal blijven en haar werkgever bij arbeidsongeschiktheid niet verplicht is om gewaarborgd loon te betalen<sup>30</sup>, voelt zij zich gedwongen haar vervroegd pensioen aan te vragen dat toch een tweehonderd euro hoger ligt dan haar arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ondertussen kan haar ex-echtgenoot genieten van een comfortabel pensioen en hebben de kinderen elk een goed betaalde job.

Naast de risico's gegenereerd door de toepassing van het verzekeringsprincipe moet worden opgemerkt dat de emancipatie van de vrouw tot op vandaag niet is voltooid en bovendien sterk sociaal gelaagd is. Zo werd de genderkloof op het vlak van tewerkstelling voor hooggeschoolde vrouwen vandaag praktisch volledig gedicht, maar datzelfde geldt niet voor laaggeschoolde vrouwen (*infra* 125, nr. 239). Dat kan verklaren waarom laaggeschoolde vrouwen minder kunnen gebruikmaken van de systemen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet die werden ingevoerd om tegemoet te komen aan de moeilijke combinatie van arbeid en gezin.<sup>31</sup>

8 Het is meer dan waarschijnlijk dat het aantal deeltijdse werknemers in de nabije toekomst verder zal stijgen en dat heeft niet alleen te maken met de arbeidsherverdelende maatregelen die reeds werden genomen naar aanleiding van de coronapandemie<sup>32</sup>. Zo is het vanaf 1 september 2020 mogelijk om verlof voor mantelzorg aan te vragen<sup>33</sup>, werd in 2019 ouderschapsverlof met prestatievermindering van een tiende mogelijk, werd het opnemen van thematisch verlof flexibeler<sup>34</sup> en werd het bedrag van de onderbrekingsuitkering bij thematisch verlof verhoogd voor alleenstaanden met kinderen ten laste<sup>35</sup>. Ten slotte zal ook de omzetting van de nieuwe Europese richtlijn dat moet zorgen voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen en een beter evenwicht tussen werk en

---

<sup>28</sup> Art. 214, §2, eerste lid koninklijk besluit 3 juli 1996 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 31 juli 1996 (hierna: Ziektebesluit).

<sup>29</sup> *Infra* 65, nr. 152.

<sup>30</sup> Art. 52, §5 en 73/1 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978 (hierna: Arbeidsovereenkomstenwet).

<sup>31</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 268.

<sup>32</sup> KB nr. 46, 26 juni 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) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, *BS* 1 juli 2020 (hierna: KB nr. 46); 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 corona ouderschapsverlof, *BS* 14 mei 2020 (hierna: KB nr. 23); KB nr. 45, 26 juni 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) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque, *BS* 30 juni 2020.

<sup>33</sup> KB 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.

<sup>34</sup> KB 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verlopen, *BS* 22 mei 2019.

<sup>35</sup> KB 22 april 2019 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 6 mei 2019.

privéleven voor ouders en mantelzorgers<sup>36</sup>, er ongetwijfeld toe leiden dat het aantal deeltijdse werknemers verder zal stijgen.

9 De combinatie van al deze knelpunten en de sociale positie van de deeltijdse werknemer in onze samenleving doet mij de vraag stellen of de sociale bescherming voor deeltijdse werknemers die zorgtaken op zich nemen niet beter kan/moet.

Vanwege de grote complexiteit van het vraagstuk, wordt het onderzoek van deze masterproef beperkt tot de mate van bescherming die gegeven wordt aan deeltijdse werknemers, die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst in de privésector, via vervangingsinkomsten in het sociale zekerheidsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensionering. Er zal geen rekening gehouden worden met de bescherming geboden door sociale bijstand of kinderbijslagen. De aanvullende pensioenen komen evenmin aan bod. Bijzondere groepen van werknemers zoals uitzendkrachten, gelegenheidswerkers of werknemers tewerkgesteld met dienstencheques, worden buiten beschouwing gelaten. De centrale onderzoeksvraag die door deze masterproef wordt onderzocht kan bijgevolg als volgt worden geformuleerd:

“Is het wenselijk dat onbetaalde zorgarbeid in rekening gebracht wordt bij het bepalen van de toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten van vervangingsinkomsten in geval van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensionering van deeltijdse werknemers die worden tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst in de privésector?”

Om een antwoord te kunnen formuleren op de centrale onderzoeksvraag, zullen verschillende deelonderzoeksvragen moeten worden beantwoord:

1. Wat begrijpen we onder deeltijdse arbeid?
2. Wat is de impact van deeltijdse arbeid op de toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten van vervangingsinkomsten?
3. Wat begrijpen we onder zorgarbeid?
4. Hoe zou rekening gehouden kunnen worden met onbetaalde zorgarbeid?

De vier grote deelonderzoeksvragen weerspiegelen de indeling van de masterproef. Dat betekent dat alvorens in te gaan op de sociale zekerheidsrechtelijke gevolgen van deeltijdwerk, eerst zal nagegaan worden wat deeltijdwerk juist is. Er zal niet enkel stilgestaan worden bij de deeltijdse arbeidsovereenkomst, maar ook bij andere mechanismen die het mogelijk maken om de arbeidsduur te verminderen of tijdelijk te onderbreken. Een overzicht van deze verschillende vormen van deeltijdse arbeid, zal bijdragen tot het beantwoorden van de tweede en laatste deelonderzoeksvraag.

De tweede deelonderzoeksvraag onderzoekt wat het verschil is tussen een voltijdse en deeltijdse tewerkstelling met betrekking tot de toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en wettelijke pensioenen. Daarvoor zal eerst nagegaan worden wat de verschillende toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten zijn van de verschillende vervangingsinkomsten voor een voltijdse tewerkstelling.

De laatste twee deelonderzoeksvragen zullen samen worden behandeld in een deel. Beiden vragen bouwen verder op de vaststellingen die werden gedaan in de twee eerste deelonderzoeksvragen. Er zal worden nagegaan wat onbetaalde zorgarbeid is en wat juist het verschil is met betaalde arbeid. Vervolgens zal worden nagegaan hoe onbetaalde zorgarbeid gewaardeerd kan worden en of onze sociale zekerheid voldoende mee evolueerde naar het tweeverdienerstijdsperk doormiddel van de verschillende vormen van deeltijdse arbeid.

---

<sup>36</sup> Richtl. EP en Raad nr. 2019/1158, 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de raad, *Pb.L.* 12 juli 2019, afl. 188, 79 (hierna: Richtl. nr. 2019/1158).

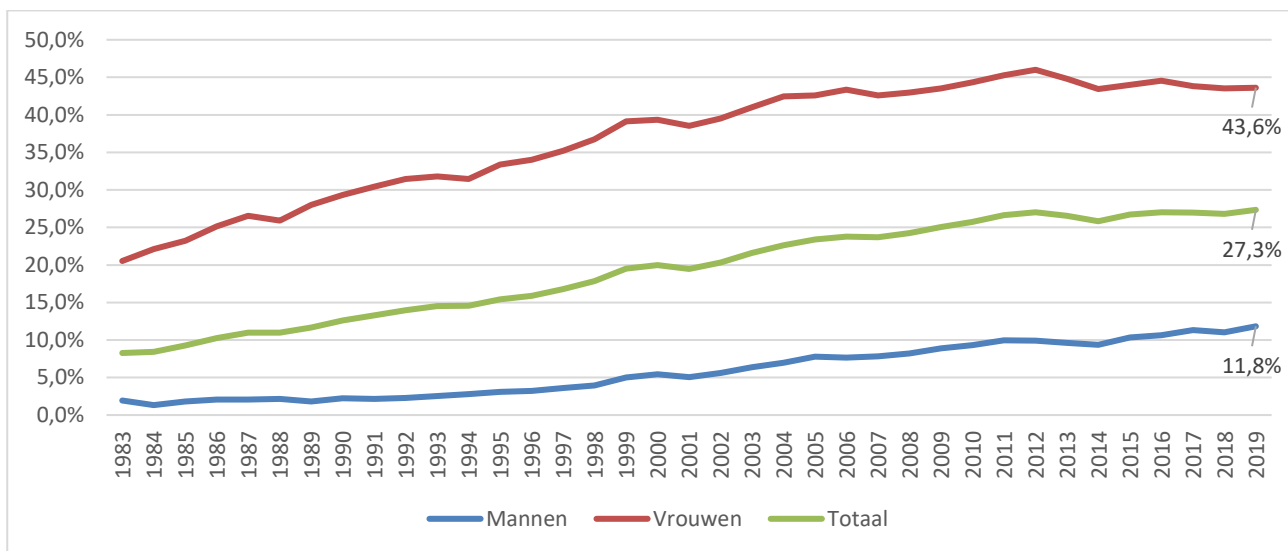
10 Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden werd gebruikgemaakt van een klassieke bureaustudie. De verschillende delen van de masterproef steunen zich hoofdzakelijk op literatuuronderzoek. Naast juridische bronnen werd ook gebruikgemaakt van inzichten uit de sociologie en de economie.



## Deel I Deeltijdse arbeid

11 Uit de inleiding werd duidelijk dat deeltijdse arbeid in België erg populair is. 43,6% van de loontrekkende vrouwen en 11,8% van de loontrekkende mannen werkten in 2019 deeltijds. België zit hiermee boven het Europees gemiddelde van 19% deeltijds werkenden. Het bestaan van allerlei mechanismen om de arbeidsduur te verminderen, heeft hier ongetwijfeld tot bijgedragen.<sup>37</sup> Merk bovendien op dat deeltijdse arbeid geen recent fenomeen is. België kent sinds 1983 een stijging van het aantal deeltijdse werknemers, wat duidelijk te zien is op onderstaande grafiek.

**Grafiek 1:** Evolutie deeltijds werkende loontrekkenden (periode 1983-2019).<sup>38</sup>



In absolute cijfers werkten 1.133.000 werknemers in 2019 deeltijds. Het totaal aantal werkenden bedraagt in België 4.144.000.<sup>39</sup> 77,8% van het totaal aantal deeltijds werkenden zijn vrouwen.

12 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 komen deeltijdse tewerkstellingen vaker voor in zogenaamde “vrouwelijke” sectoren. Zo blijkt dat deeltijdwerk het meest voorkomt in de horecasector en in de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Meer dan de helft van de tewerkstelde werknemers wordt in die sectoren deeltijds tewerkgesteld.<sup>40</sup>

Uit economische analyses blijkt dat het scholingsniveau een van de belangrijkste indicatoren is om de waarschijnlijkheid van een toekomstige deeltijdse tewerkstelling na te gaan. 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 verantwoorden, 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 voor sommige hogergeplaatste jobs<sup>41, 42</sup>

<sup>37</sup> M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment*, 11.

<sup>38</sup> STATBEL, *Trends op de Belgische arbeidsmarkt: publicatie met tijdsreeksen (1983-2019)*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

<sup>39</sup> STATBEL, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

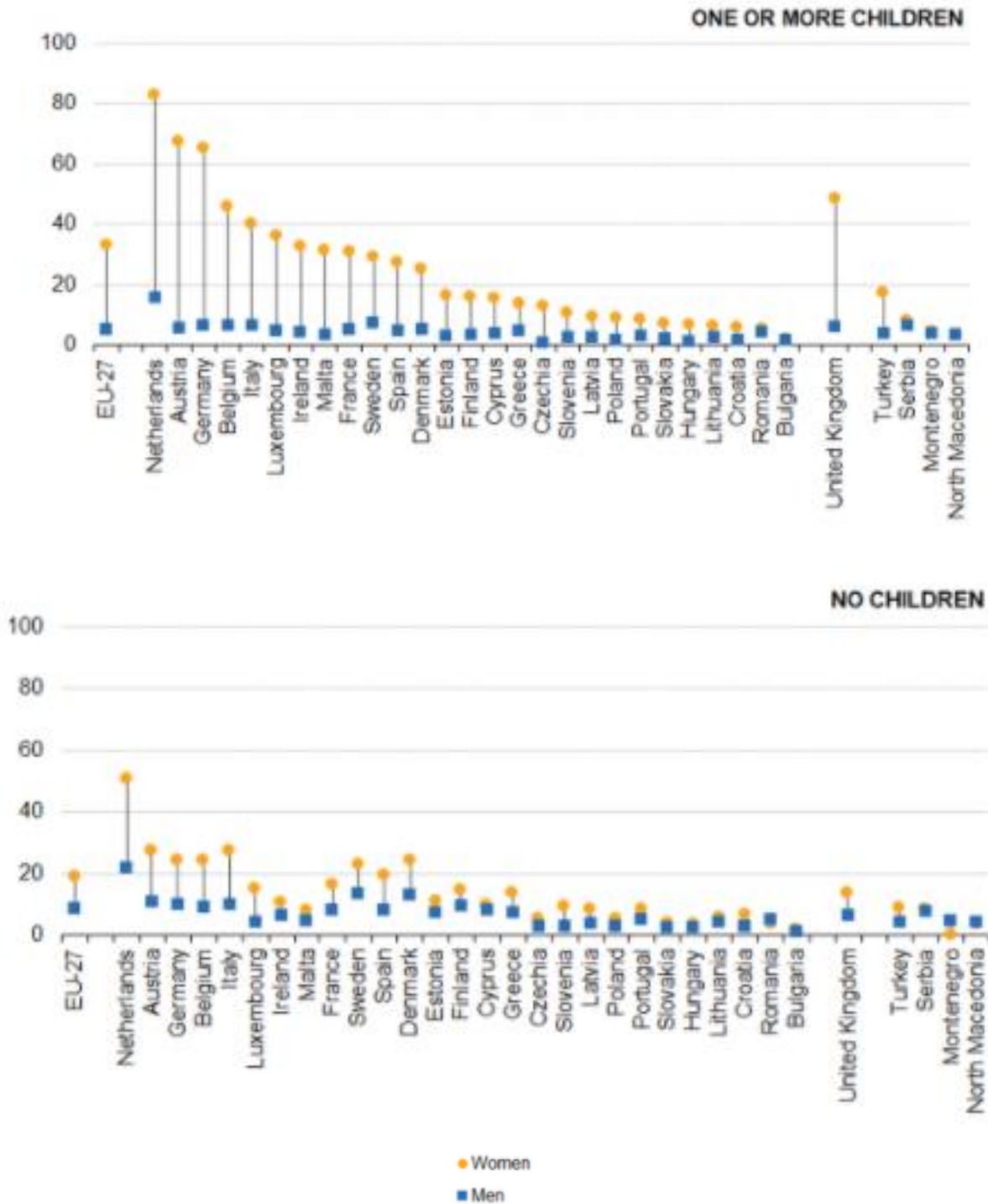
<sup>40</sup> STATBEL, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*.

<sup>41</sup> L. COWIE, “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>.

<sup>42</sup> M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment*, 12.

Een andere indicator die de kans op een deeltijdse tewerkstelling verhoogt, is het al dan niet aanwezig zijn van kinderen. Onderstaande grafiek toont heel duidelijk aan dat de genderkloof in deeltijdwerk groter wordt als er kinderen aanwezig zijn. Dat fenomeen geldt niet enkel voor België, maar voor alle landen opgenomen in de grafiek.

**Grafiek 2:** Genderkloof in deeltijdwerk tussen deeltijdse werknemers tussen 25 en 49 jaar volgens het al dan niet hebben van kinderen in 2019.<sup>43</sup>



<sup>43</sup> 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).

Dat het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen nog steeds speelt, is ook af te leiden uit de verschillende redenen die mannen en vrouwen opgeven om deeltijds te gaan werken. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

**Tabel 2:** Motivatie van loontrekkenden om deeltijds te werken volgens geslacht in 2019.<sup>44</sup>

	Mannen	Vrouwen
(Brug)pensioen	5,4%	0,8%
Geen voltijds werk gevonden	10,2%	4,6%
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen	1,0%	0,4%
Een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	5,7%	3,4%
Combinatie met studies	8,9%	3,9%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	8,9%	6,8%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesterijen, ...)	2,2%	0,8%
Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	7,6%	25,0%
Andere persoonlijke of familiale redenen	13,3%	20,2%
Wenst geen voltijdse betrekking	7,6%	10,3%
De gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden	17,6%	17,8%
Andere redenen	11,8%	6,0%

De belangrijkste redenen om deeltijds te werken zijn voor vrouwen: de zorg voor kinderen of afhankelijke personen (25,0%) en andere persoonlijke of familiale redenen (20,2%). Voor mannen zijn de belangrijkste redenen: de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden (17,6%) en andere persoonlijke of familiale redenen (13,3%).<sup>45</sup>

Dat de zorg voor kinderen of afhankelijke personen vaak voorkomt is niet verwonderlijk. 34,8% van de Belgische bevolking gaf in 2018 namelijk aan zorgverantwoordelijkheden te dragen ten aanzien van eigen kinderen of kinderen van hun partner tot de leeftijd van 14 jaar en/ of ten aanzien van andere afhankelijke familieleden.<sup>46</sup>

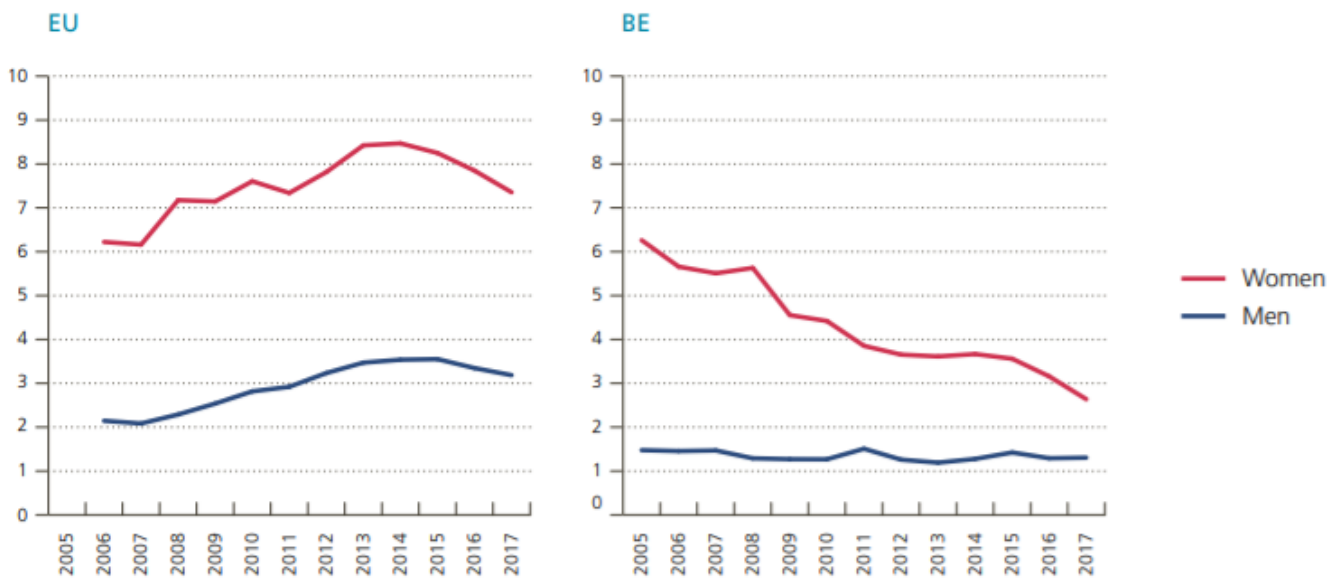
13 In de meeste gevallen kiezen werknemers zelf om deeltijds aan het werk te gaan bijvoorbeeld om de zorg van hun kinderen op zich te kunnen nemen. Slechts 2% van het aantal loontrekkenden werkt onvrijwillig deeltijds. Dat percentage ligt gevoelig lager dan het Europees gemiddelde van 5%.

<sup>44</sup> STATBEL, 43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds.

<sup>45</sup> STATBEL, 43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds.

<sup>46</sup> EUROSTAT, 1 in 3 people in the EU reported care responsibilities in 2018, 10 oktober 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10157119/3-10102019-AP-EN.pdf/182bca6f-3e23-c913-0dcf-b25f846fa1e2>, 5.

**Grafiek 3:** Onvrijwillig deeltijdwerk naar geslacht als percentage van het aantal loontrekkenden (periode 2005-2017).<sup>47</sup>



Bekijken we de motieven om deeltijds te werken van dichterbij, kunnen we ons de vraag stellen of de zogenaamde vrijwillige deeltijdse werknemers wel effectief een keuze hebben gehad. Zo kan een persoon die arbeidsongeschikt is inderdaad het werk vrijwillig deeltijds hervatten, maar kunnen we ons de vraag stellen of hier effectief sprake is van een vrije keuze tussen voltijds of deeltijds werk.<sup>48</sup> Diezelfde bedenking kan ook gemaakt worden bij verschillende andere redenen die werden opgegeven om deeltijds aan het werk te gaan.

14 Met deze cijfers in het achterhoofd, staat het eerste deel van deze masterproef stil bij de verschillende vormen van deeltijdse arbeid. Als eerste wordt een toelichting gegeven bij de definitie van deeltijdse arbeid. Vervolgens komen verschillende mechanismen aan bod die het mogelijk maken om de individuele arbeidsduur te verminderen of te schorsen om zorgtaken op zich te kunnen nemen. Op het einde van dit deel volgt een korte tussenconclusie.

Aangezien deze masterproef zich focust op het sociaalzekerheidsrecht, zal de toelichting betreffende de arbeidsrechtelijke regels worden beperkt in omvang. Het eerste deel van deze masterproef heeft voornamelijk als doelstelling de lezer te informeren over de verschillende vormen van deeltijdse arbeid, zodat in het tweede deel van de masterproef de invloed van de verschillende deeltijdse tewerkstellingsvormen kan worden onderzocht op het vlak van sociale zekerheid.

<sup>47</sup> M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment*, 12.

<sup>48</sup> Het Grondwettelijk Hof oordeelde in het verleden reeds met betrekking tot de te respecteren opzeggingsvergoeding dat een werknemer die het werk hervat na een periode van arbeidsongeschiktheid niet zelf kiest voor deeltijdse arbeidsprestaties (GwH 28 mei 2009, nr. 89/2009).

# 1 Wat is deeltijdse arbeid?

15 Pas in de jaren 80 werd een juridische regeling voor deeltijdse arbeid ingevoerd in onze Belgische wetgeving.<sup>49</sup> Deeltijdwerk werd namelijk na de oliecrisis meer en meer toegepast om arbeid beter te gaan herverdelen. Het is toen dat ervoor werd gekozen om geen bijzonder statuut en definitie voor deeltijdwerk te voorzien. De Nationale Arbeidsraad (hierna: NAR) oordeelde dat hier geen nood aan was, omdat deeltijdwerk zo soepel mogelijk moest kunnen worden georganiseerd. Bovendien was de NAR van oordeel dat deeltijdse werknemers als volwaardige werknemers moesten worden beschouwd.<sup>50</sup> Merk op dat in een commentaar bij artikel 1 van de CAO nr. 35, de NAR deeltijdse arbeid nochtans wel definieerde.

16 Een expliciete definiëring van deeltijdse arbeid in onze Belgische wetgeving werd voorzien na de inwerkingtreding van de wet betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers<sup>51</sup>. Deze wet is er gekomen naar aanleiding van een omzetting van een Europese Richtlijn<sup>52</sup>. De Europese Richtlijn gaf zelf uitvoering aan een Kaderovereenkomst die werd gesloten door de Europese sociale partners.<sup>53</sup>

Een deeltijdse werknemer wordt sinds 2002 gedefinieerd als:

“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>54</sup>

Er is dus sprake van een deeltijdse werknemer als de arbeidsduur op dagbasis, weekbasis, maandbasis of jaarbasis minder bedraagt dan die van een vergelijkbare voltijdse werknemer ( $\approx$  voltijdse maatman).

De vergelijkbare voltijdse werknemer wordt gedefinieerd als:

“de werknemer (...) die voltijds werkzaam is en die: a) dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent; b) en in dezelfde vestiging of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer, werkzaam is”.<sup>55</sup>

Merk op dat de Internationale Arbeidsorganisatie reeds in 1994 een conventie rond deeltijdwerk had gesloten, waarin het begrip deeltijdse arbeid werd gedefinieerd. Deze conventie werd door België geratificeerd en trad in werking op 8 juni 2016.<sup>56</sup>

---

<sup>49</sup> CAO nr. 35, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, *BS* 6 oktober 1981 (hierna CAO nr. 35); wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *BS* 1 september 1981 (gewijzigd door Programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989).

<sup>50</sup> *Hand.* Senaat 1980-81, 9 juni 1981, nr. 647-2, 2.

<sup>51</sup> Wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers, *BS* 13 maart 2002, *err. BS* 3 april 2002 (hierna: wet betreffende het beginsel van non-discriminatie).

<sup>52</sup> Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdse arbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

<sup>53</sup> S. DE GROOF, “Deeltijdwerk” in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2020, (321) 325.

<sup>54</sup> Art. 2, 2° wet betreffende het beginsel van non-discriminatie.

<sup>55</sup> Art. 2, 3° wet betreffende het beginsel van non-discriminatie.

<sup>56</sup> Wet 18 december 2015 houdende instemming met het Verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, aangenomen te Genève op 24 juni 1994 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenentachtigste zitting, *BS* 18 december 2015 (hierna: Verdrag nr. 175).

Deeltijdwerk wordt er als volgt omschreven:

“Een werknemer in loondienst van wie de normale arbeidsduur korter is dan die van de voltijdse werknemer die zich in een vergelijkbare situatie bevindt”.

Deze definitie komt sterk overeen met de definitie die werd voorzien in onze Belgische wetgeving.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> S. DE GROOF, “Deeltijdwerk” in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2020, (321) 325.

## 2 Mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen

17 Er bestaan verschillende mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen. Enerzijds kan een beroep gedaan worden op de deeltijdse arbeidsovereenkomst, anderzijds kan gebruik worden gemaakt van mechanismen die werden voorzien om tegemoet te kunnen komen aan de moeilijke combinatie tussen werk en gezin.

18 Tot op vandaag bestaat er in België geen afdwingbaar en algemeen recht op deeltijdswerk. 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 geformuleerd.

Op Europees niveau bepaalt clause 5 van de eerder vermelde Kaderovereenkomst<sup>58</sup> gesloten door de Europese sociale partners dat de werkgevers verzoeken van werknemers om van voltijds werk naar deeltijdwerk over te gaan in overweging moeten nemen, indien dit in de vestiging beschikbaar komt. Bovendien moeten werkgevers in overweging nemen om de toegang tot deeltijdwerk te vergemakkelijken op alle niveaus van de onderneming.

Op Internationaal niveau vermeldt het Verdrag nr. 175 de aanbeveling om waar mogelijk maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de overgang van voltijds werk naar deeltijdwerk, of omgekeerd, vrijwillig verloopt, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.<sup>59</sup>

De nieuwe Europese Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers<sup>60</sup> die de richtlijn tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEPME, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst<sup>61</sup> vervangt, voorziet een recht voor werknemers met kinderen tot ten minste 8 jaar en mantelzorgers om een flexibele werkregeling te vragen voor zorgdoeleinden.<sup>62</sup>

Het betreft evenwel geen recht op een flexibele werkregeling, maar wel een recht om een flexibele werkregeling te vragen, waardoor werkpatronen aangepast kunnen worden door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren.<sup>63</sup>

De nieuwe Europese Richtlijn bepaalt dat de werkgever binnen een redelijke termijn moet reageren op het verzoek van de werknemer. Waarbij de werkgever rekening moet houden met zowel zijn eigen behoeften als die van de werknemer. De werkgever zal verplicht worden om elke weigering of elk uitstel te motiveren.<sup>64</sup>

Aangezien België geen algemeen recht op het aanvragen van een flexibele werkregeling kent, zal de Belgische wetgeving voor 2 augustus 2022 aangepast moeten worden.<sup>65</sup>

19 Dankzij de omzetting van een vroegere richtlijn, voorziet België wel dat werknemers het recht hebben om gedurende een periode van zes maanden een aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. De werknemer dient hiervoor een schriftelijke aanvraag te bezorgen aan de werkgever ten laatste drie weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof met vermelding van de redenen die

---

<sup>58</sup> Zie clause 5, 3., a) en d) bijlage Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdse arbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

<sup>59</sup> Art. 10 Verdrag nr. 175.

<sup>60</sup> Richtl. nr. 2019/1158.

<sup>61</sup> Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 18 maart 2010, afl. 68, 13.

<sup>62</sup> Art. 9, eerste lid Richtl. nr. 2019/1158.

<sup>63</sup> Art. 3, eerste lid, f) Richtl. nr. 2019/1158.

<sup>64</sup> Art. 9, tweede lid Richtl. nr. 2019/1158.

<sup>65</sup> Art. 20, eerste lid Richtl. nr. 2019/1158.

verband houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven. De werkgever zal de aanvraag beoordelen rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.<sup>66</sup> Deze regeling lijkt alvast te beantwoorden aan de vereiste opgelegd door Richtl. nr. 2019/1158.

20 Ter volledigheid moet worden vermeld dat de mogelijkheid om thematisch verlof op te nemen een recht is van de werknemer (*infra* 21, nr. 39) en dat in het kader van moederschapsrust ook twee weken postnatale rust opgenomen kunnen worden in losse dagen binnen de acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust (*infra* 45, nr. 118).<sup>67</sup>

21 In het tweede hoofdstuk van het eerste deel van deze masterproef wordt toegelicht welke mogelijkheden een loontrekkende heeft om zijn individuele arbeidsduur te verminderen of zijn arbeidsovereenkomst tijdelijk te onderbreken om onbetaalde zorgarbeid te kunnen verrichten. Mechanismen die werden voorzien om de arbeidsduur collectief te verminderen, komen in deze masterproef niet aan bod.

Als eerste wordt stilgestaan bij enkele arbeidsrechtelijke regels van toepassing op deeltijdse arbeidsovereenkomsten. Vervolgens worden andere mechanismen besproken die al dan niet in het socia-lezekerheidsrecht werden ingevoerd ter verwezenlijking van een betere balans tussen werk en gezin.

---

<sup>66</sup> Art. 7/1 KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, *BS* 7 november 1997 (hierna: KB 29 oktober 1997); art. 14, §2-§4 CAO nr. 64, 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, *BS* 7 november 1997 (hierna: CAO nr. 64) voorziet een gelijkaardige regeling.

<sup>67</sup> Art. 39, derde lid Arbeidswet.



## 2.1 De deeltijdse arbeidsovereenkomst

22 Wanneer we denken aan een deeltijds tewerkstelling, denken we vaak onmiddellijk aan de deeltijdse arbeidsovereenkomst. Het aangaan van een deeltijdse arbeidsovereenkomst is dan ook een van de mogelijkheden om de omvang van het werk te beperken en zodoende meer tijd vrij te houden voor andere activiteiten zoals het uitvoeren van onbetaalde zorgarbeid. Hieronder volgt een korte voorstelling van enkele arbeidsrechtelijke regels van toepassing op deeltijdse arbeidsovereenkomsten.

### 2.1.1 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

23 Een deeltijdse arbeidsovereenkomst vereist in tegenstelling tot een voltijdse arbeidsovereenkomst steeds een geschrift, dat een aantal verplichte vermeldingen bevat.<sup>68</sup>

Welke vermeldingen de arbeidsovereenkomst moet bevatten is afhankelijk van de vraag of de deeltijdse werknemer tewerkgesteld wordt aan de hand van een variabel of een vast uurrooster. Als er sprake is van een vast uurrooster, dan moet de schriftelijke arbeidsovereenkomst de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster bevatten. Indien er sprake is van een variabel uurrooster, dan moet de schriftelijke arbeidsovereenkomst enkel de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling bevatten en vermelden dat het variabel uurrooster wordt bepaald volgens het algemeen kader dat in het arbeidsreglement werd vastgelegd.<sup>69</sup>

24 Ter volledigheid moet worden opgemerkt dat regelingen van de kleine flexibiliteit<sup>70</sup> en de glijdende uurroosters<sup>71</sup> ook van toepassing kunnen zijn op deeltijdse werknemers. Een bespreking van deze regelingen valt buiten de scope van deze masterproef.

25 Als deze verplichte vermeldingen niet werden opgenomen, dan kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig is onder deze die worden toegepast in de onderneming.<sup>72</sup> De afwezige schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst zal dus niet omgezet worden in een voltijdse arbeidsovereenkomst.<sup>73</sup>

### 2.1.2 Arbeidsreglement

26 De werkroosters moeten worden vermeld in het arbeidsreglement. Voor de inwerkingtreding van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk moesten alle mogelijk van toepassing zijnde uurroosters van de onderneming opgenomen worden in het arbeidsreglement.<sup>74</sup> Sinds voormelde wet moeten nog steeds alle vaste werkroosters<sup>75</sup> worden vermeld, maar volstaat het voortaan om voor wat betreft de variabele werkroosters volgende bepalingen te vermelden: het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur (als de wekelijkse arbeidsduur variabel is, ook de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur) en de wijze en termijn van kennisgeving van het toepasselijk werkrooster.<sup>76</sup>

### 2.1.3 Weerlegbaar vermoeden van een voltijdse arbeidsovereenkomst

27 Indien afwijkingen op de bekendgemaakte deeltijdse werkroosters niet werden bijgehouden en/of de deeltijdse werkroosters niet openbaar werden gemaakt, dan zullen de prestaties van de

---

<sup>68</sup> Art. 11bis, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>69</sup> Art. 11bis, tweede en derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>70</sup> Art. 20bis Arbeidswet.

<sup>71</sup> Art. 20ter Arbeidswet.

<sup>72</sup> Art. 11bis, vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>73</sup> Arbh. Luik (14<sup>e</sup> k.) 23 februari 2010, *JLMB* 2010, afl. 15, 695.

<sup>74</sup> Art. 56, eerste lid, 1<sup>o</sup> wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 5 maart 2017.

<sup>75</sup> Art. 6, §1, 1<sup>o</sup> wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965.

<sup>76</sup> Art. 6, §1, 1<sup>o</sup>, derde lid wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965.

werknemer geacht worden te zijn geleverd in uitvoering van een voltijdse arbeidsovereenkomst, behoudens bewijs van het tegendeel.<sup>77</sup>

Het Hof van Cassatie oordeelde in het verleden dat het vermoeden werd ingesteld ten voordele van de instellingen en de ambtenaren die bevoegd zijn om zwartwerk te voorkomen en niet ten voordele van de werknemer. Een werknemer zal het vermoeden niet kunnen inroepen om loon te bekomen voor voltijdse prestaties, zonder het bewijs te leveren dat effectief voltijdse prestaties werden geleverd.<sup>78</sup>

#### 2.1.4 Minimale arbeidsprestaties

28 Er werd reeds duidelijk dat pas sprake kan zijn van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als een geschrift aanwezig is dat verschillende verplichte vermeldingen moet bevatten. De partijen hebben echter niet de mogelijkheid om de inhoud van deze verplichte vermeldingen vrij in te vullen. Er moet onder andere rekening gehouden worden met de regels betreffende de minimale arbeidsduur.

Zo voorziet de wet dat de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer niet lager kan liggen dan een derde van de voltijdse arbeidsduur.<sup>79</sup> Bedraagt de voltijdse arbeidsduur in een onderneming 39 uur per week, moet de deeltijdse werknemer bijgevolg minstens 13 uur per week tewerkgesteld worden. Koninklijke besluiten<sup>80</sup> en collectieve arbeidsovereenkomsten<sup>81</sup> kunnen afwijken van deze minimumregel.<sup>82</sup>

De wet voorziet ook een minimale duur voor elk te presteren werkperiode. Een werknemer, ongeacht of deze voltijds of deeltijds wordt tewerkgesteld, moet werken in blokken van drie uur.<sup>83</sup> Opnieuw is het mogelijk om deze minimumduur te wijzigen bij koninklijk besluit<sup>84</sup> of via een collectieve arbeidsovereenkomst<sup>85</sup>.

Indien de deeltijdse werknemer prestaties zou verrichten die lager liggen dan de hierboven vermelde grenzen dan is de werkgever het loon verschuldigd op basis van de minimumgrenzen.<sup>86</sup> Het Hof van Cassatie oordeelde in het verleden dat de geleverde arbeid daardoor niet het karakter van deeltijdse arbeid verliest.<sup>87</sup> Bovendien is de verplichting om loon te betalen op basis van een minimumgrens van dwingend recht ten voordele van de werknemer,<sup>88</sup> dat de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt<sup>89</sup>.

---

<sup>77</sup> Art. 171 Programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989.

<sup>78</sup> Cass. (3<sup>e</sup> k.) 4 oktober 1999, AR S.97.0153.F; Cass. (3<sup>e</sup> k.) 29 februari 2016, AR S.15.0052.F.

<sup>79</sup> Art. 11bis, vijfde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>80</sup> KB 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis, van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 30 december 1992.

<sup>81</sup> Zie bv. art. 9 KB 25 mei 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de uitvoering van het protocolakkoord van 14 mei 1997 – arbeidsduur en arbeidsduurvermindering, *BS* 4 december 1999.

<sup>82</sup> Art. 11bis, zesde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>83</sup> Art. 21 Arbeidswet.

<sup>84</sup> Art. 2 KB 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers, *BS* 30 juni 1990.

<sup>85</sup> Zie bv. art. 10 KB 25 mei 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de uitvoering van het protocolakkoord van 14 mei 1997 – arbeidsduur en arbeidsduurvermindering, *BS* 4 december 1999.

<sup>86</sup> Art. 11bis, laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>87</sup> Cass. 31 mei 1999, AR S.980057.N, *RW* 1999-2000, 1234.

<sup>88</sup> Cass. 3 november 2008, AR S.08.0056.N.

<sup>89</sup> Arbitragehof 21 januari 2004, nr. 10/2004, *BS* 3 mei 2004.

### 2.1.5 Loon

29 Deeltijdse werknemers moeten voor gelijkwaardige arbeid een loon toegekend krijgen dat precies in verhouding staat tot het loon van een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens dewelke het loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkwaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.<sup>90</sup>

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, in verhouding tot zijn arbeidsduur, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld maandinkomen van de voltijdse werknemers, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de NAR.<sup>91</sup>

### 2.1.6 Einde arbeidsovereenkomst

30 Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst heeft beëindigd zonder dringende reden of zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, verplicht om de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt met (het resterende gedeelte van) de duur van de opzeggingstermijn.<sup>92</sup>

Ter berekening van de opzeggingvergoeding moet men dus rekening houden met het loon waarop de werknemer effectief recht heeft in het kader van de deeltijdse activiteit op de dag van de betekening van het ontslag.<sup>93</sup>

Om de opzeggingstermijn van een deeltijdse bediende te bepalen, moet het jaarloon van de bediende worden bepaald alsof er sprake zou zijn geweest van een voltijdse tewerkstelling.<sup>94</sup>

---

<sup>90</sup> Art. 9 CAO nr. 35.

<sup>91</sup> Art. 10 CAO nr. 35.

<sup>92</sup> Art. 39, §1 eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>93</sup> Cass. 3 februari 2003, AR S.020081.N, *JTT* 2003, 262.

<sup>94</sup> Arbitragehof 20 april 1999, nr. 45/99, *BS* 11 augustus 1999.

## 2.2 Loopbaanonderbreking en het tijdskrediet

31 De Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen<sup>95</sup> voerde het stelsel van de loopbaanonderbreking in. Het systeem maakte het mogelijk om de beroepsactiviteit wegens persoonlijke redenen tijdelijk te schorsen of te verminderen, met de zekerheid dat nadien de arbeidsovereenkomst een normale verderzetting kan hebben.

Oorspronkelijk werd het stelsel ingevoerd om via arbeidsherverdeling het aantal werklozen zoveel mogelijk terug te dringen. De werkgever was daarom verplicht om een werknemer die loopbaanonderbreking opnam, te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Pas later werd loopbaanonderbreking voornamelijk beschouwd als een manier om de combinatie tussen werk en gezin te bevorderen.<sup>96</sup>

32 Op 1 januari 2002 werd het stelsel van de loopbaanonderbreking, met uitzondering van de thematische verloven, beëindigd en is het tijdskrediet in de plaats gekomen.<sup>97</sup> Tijdskrediet heeft net zoals thematisch verlof de doelstelling om beroeps- en gezinsleven beter op elkaar te kunnen afstemmen.

Er moet worden opgemerkt dat het stelsel van de loopbaanonderbreking nog steeds van toepassing is voor werknemers in de openbare sector en voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités<sup>98,99</sup>. Het “oud” stelsel van de loopbaanonderbreking valt buiten de scope van deze masterproef, aangezien die zich beperkt tot de private sector. Om diezelfde reden zal ook het Vlaams zorgkrediet niet aan bod komen.

33 Om de eenvoud te bewaren zal telkens als zowel naar thematisch verlof als naar tijdskrediet wordt verwezen, gebruikgemaakt worden van de term “loopbaanonderbreking”. Deze term is dus te onderscheiden van het “oud” stelsel van loopbaanonderbreking.

34 Alvorens de verschillende types van loopbaanonderbreking toe te lichten, volgt hieronder een profielschets van de uitkeringsgerechtigden op een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking op basis van cijfers van 2019 uit het jaarverslag van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna: RVA).

Uit de cijfers komt al snel naar voor dat het opnemen van loopbaanonderbreking populair is. In 2019 werd per maand gemiddeld 249.367 onderbrekingsuitkeringen betaald.<sup>100</sup> Indien het Vlaams Zorgkrediet mee in rekening wordt gebracht komen we op een totaal van 266.608.<sup>101</sup>

---

<sup>95</sup> Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, BS 24 januari 1985 (hierna: Herstelwet).

<sup>96</sup> FOD WASO, *Oorsprong en situering van het tijdskrediet*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/het-tijdskrediet-cao-nr-103/oorsprong-en-situering-van-het>.

<sup>97</sup> KB 25 januari 2002 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 16 februari 2002.

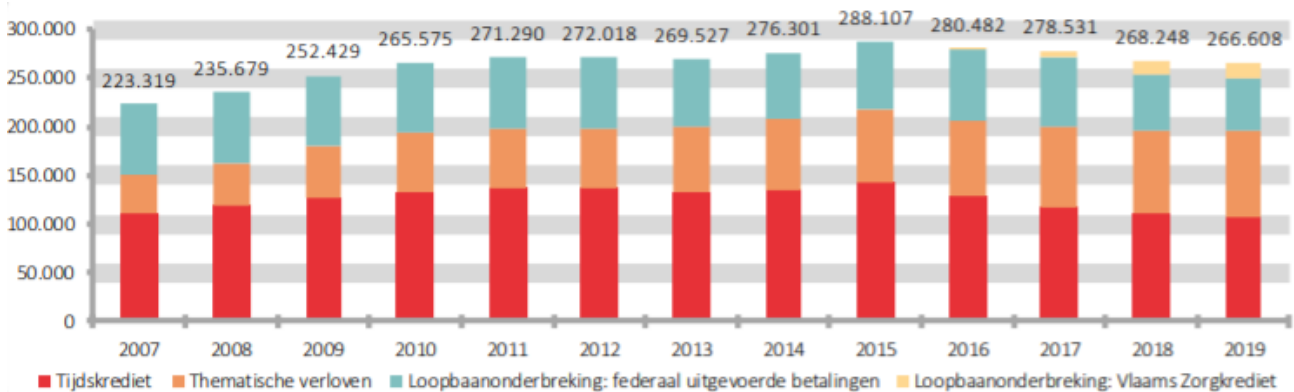
<sup>98</sup> Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, BS 15 januari 1969 (hierna: CAO-wet).

<sup>99</sup> F. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2019, 493 (hierna: F. VERBURGGE, *Gids voor sociale reglementering*).

<sup>100</sup> RVA, *De RVA in 2019 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen*, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2019/Rapport\\_annuel\\_NL\\_Vol2.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2019/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf), 93 (hierna: RVA, *Jaarverslag RVA 2019*)

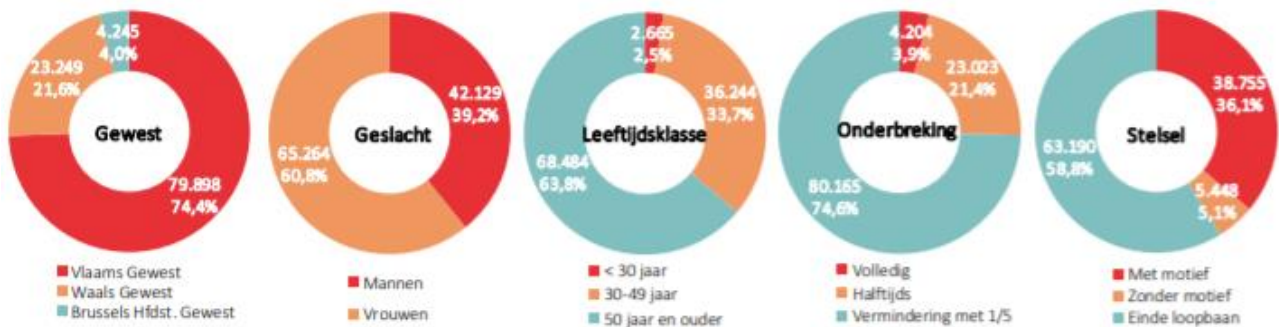
<sup>101</sup> RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, 107.

**Grafiek 4:** Evolutie van de onderbrekingsstelsels inclusief het Vlaams Zorgkrediet (periode 2007- 2019).<sup>102</sup>



Vlamingen (74,4%), vrouwen (60,8%) en uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder (63,8%) maakten in 2019 het meeste gebruik van tijdskrediet. 74,6% verkoos een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde van een voltijdse arbeidsduur.

**Grafiek 5:** Profiel van de uitkeringsgerechtigden in tijdskrediet in 2019.<sup>103</sup>



In tegenstelling tot tijdskrediet zijn de vier vormen van thematisch verlof zowel van toepassing in de private als in de openbare sector (*supra* 18, nr. 32).<sup>104</sup> Uit Grafiek 4 kunnen we afleiden dat het aantal gerechtigden op thematisch verlof jaar na jaar toeneemt.

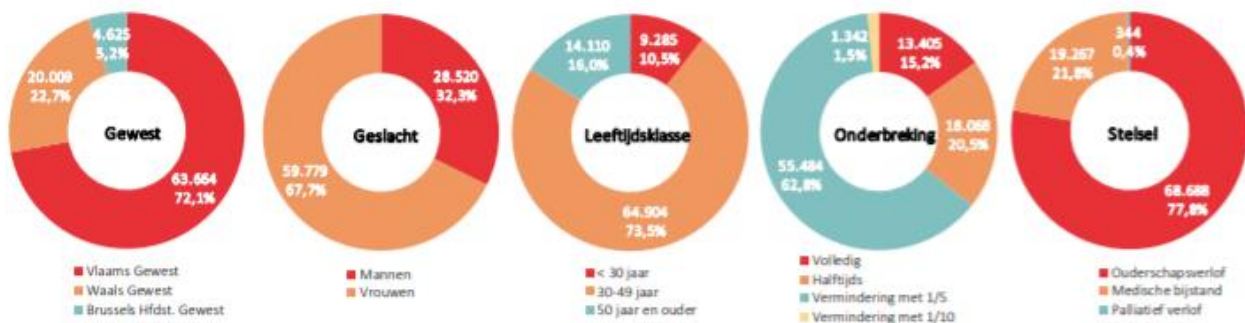
Net zoals in het geval van tijdskrediet waren de meeste uitkeringsgerechtigden op thematisch verlof afkomstig uit het Vlaams gewest (72,1%) en vrouwelijk (67,7%). 73,5% van de uitkeringsgerechtigden bevond zich in de leeftijdsklasse 30 tot en met 49 jaar. Dat valt voornamelijk te verklaren door het grote succes van het ouderschapsverlof (77,8%). De meeste uitkeringsgerechtigden op thematisch verlof kozen ervoor om de prestaties met een vijfde van een voltijdse arbeidsduur te verminderen.

<sup>102</sup> RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, 107.

<sup>103</sup> RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, 94.

<sup>104</sup> Art. 99 Herstelwet.

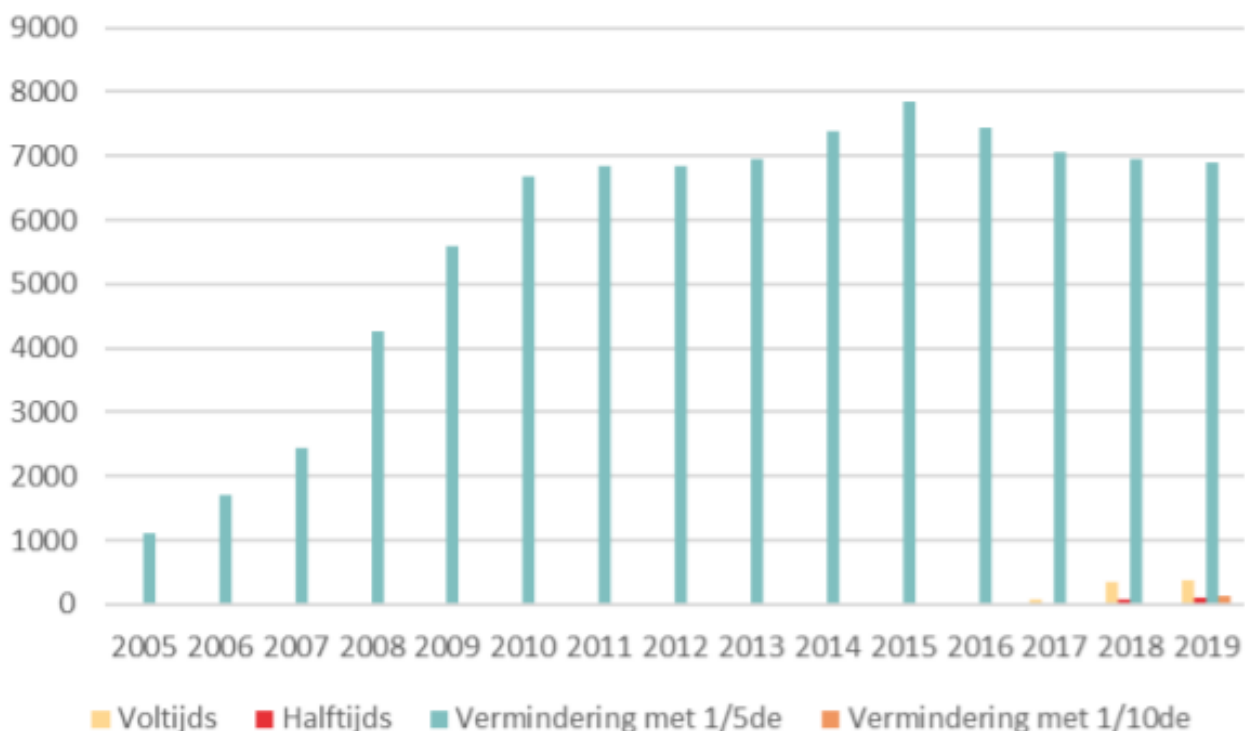
**Grafiek 6:** Profiel van de uitkeringsgerechtigden met een thematisch verlof in 2019.<sup>105</sup>



Uit bovenstaande gegevens is duidelijk vast te stellen dat vrouwen veel vaker dan mannen gebruik maken van de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties tijdelijk te onderbreken of te verminderen. Er is dus zeer duidelijk een genderkloof aanwezig.

35 Uit een recente studie gepubliceerd door de RVA blijkt dat alleenstaande ouders amper gebruikmaken van loopbaanonderbreking. In 2019 bedraagt hun aandeel slechts 3%. Voor onderbrekingen met het motief ouderschap stijgt hun aandeel tot 4,6%.<sup>106</sup> Verbetering van de onderbrekingsuitkering voor alleenstaande ouders sinds 2017 (*infra* 23, nr. 47) heeft ervoor gezorgd dat alleenstaande ouders een effectieve mogelijkheid hebben om hun arbeidsprestaties volledig of halftijds te onderbreken.

**Grafiek 7:** Aantal alleenstaande ouders per vorm van loopbaanonderbreking.<sup>107</sup>



<sup>105</sup> RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, 96.

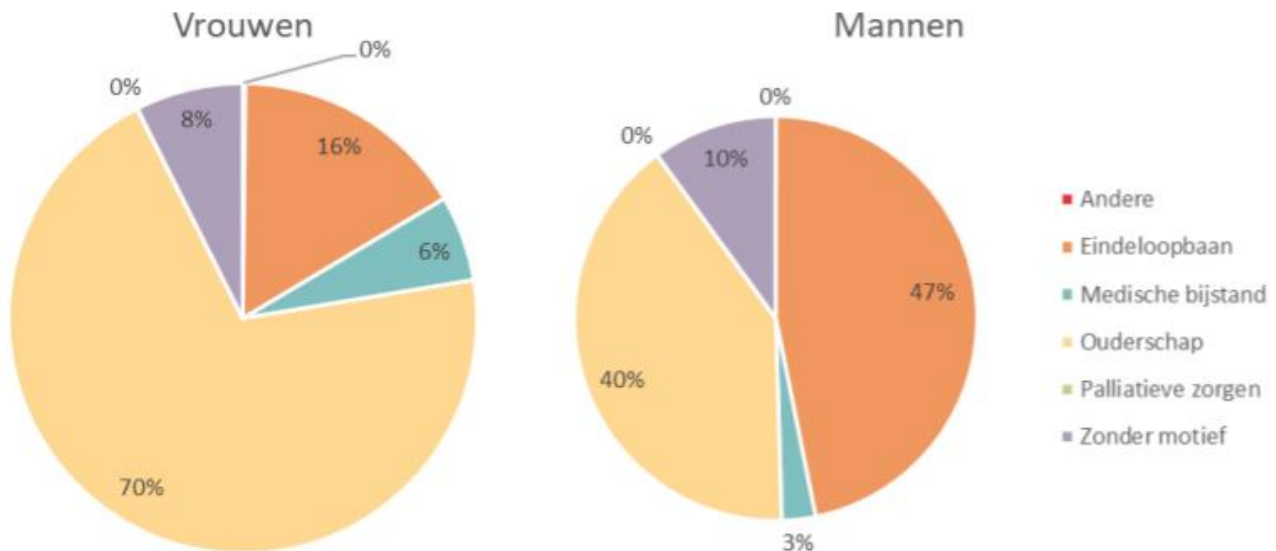
<sup>106</sup> RVA, *Alleenstaande ouders in de werkloosheid en in de stelsels van werkonderbreking*, oktober, 2020, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009\\_StudieEenoudergezinnen\\_NL.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_StudieEenoudergezinnen_NL.pdf), 26 (hierna: RVA, Alleenstaande ouders).

<sup>107</sup> RVA, *Alleenstaande ouders*, 31.

79,2% van de alleenstaande werkende ouders is in 2017 vrouw, het is daarom niet verwonderlijk dat alleenstaande vrouwen met kinderen ook in de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking oververtegenwoordigd zijn.<sup>108</sup>

Grafiek 8 toont per geslacht de verschillende motieven om de loopbaan te onderbreken. Alleenstaande vrouwen maken beduidend meer gebruik van loopbaanonderbreking voor zorgmotieven dan alleenstaande mannen.

**Grafiek 8:** Aandeel per motief en geslacht van alleenstaande ouders.<sup>109</sup>



36 Na een korte schets van het profiel van de uitkeringsgerechtigden en het voorkomen van de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking, wordt hieronder stelsel per stelsel van toepassing in de private sector kort behandeld. Het is niet de bedoeling dat deze masterproef de vorm aanneemt van een handboek over de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking. Procedures die gevolgd moeten worden ten aanzien van de RVA of de werkgever komen niet aan bod.

37 Merk op dat aangezien het niet altijd eenvoudig is om uit te maken of er (nog) recht bestaat op loopbaanonderbreking, de RVA een onlinedienst "Break@work" heeft gelanceerd. De onlinedienst laat toe te weten te komen hoeveel loopbaanonderbreking nog opgenomen kan worden.<sup>110</sup>

### 2.2.1 Thematische verloven

38 Op het ogenblik van het schrijven van deze masterproef bestaan er vier situaties die aanleiding kunnen geven tot een recht op het opnemen van een thematisch verlof. Het gaat meer specifiek om het recht op vermindering of schorsing van de arbeidsprestaties om:

- een persoon bij te staan met palliatieve verzorging,
- een ernstig ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen,
- de zorg van zijn of haar kind op zich te kunnen nemen,
- hulp en bijstand te kunnen geven aan een persoon die wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of zijn handicap kwetsbaar is en zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt.

39 Het is belangrijk te benadrukken dat de mogelijkheid om thematisch verlof op te nemen een recht is van de werknemer (*supra* 14, nr. 20). De werkgever kan dat recht in principe niet ontzeggen. Het is eveneens van belang te verduidelijken dat als een werknemer de mogelijkheid heeft om het

<sup>108</sup> RVA, *Alleenstaande ouders*, 37.

<sup>109</sup> RVA, *Alleenstaande ouders*, 34.

<sup>110</sup> Breakatwork.be



thematisch verlof op te nemen in verschillende vormen, die verschillende vormen onderling combineerbaar zijn.<sup>111</sup>

40 Per thematisch verlof zal worden toegelicht in welke vorm het verlof kan worden opgenomen. Er zal telkens een onderscheid gemaakt worden tussen voltijdse en deeltijdse werknemers. Niet alle vormen van het thematisch verlof staan namelijk open voor deeltijdse werknemers. Zo zal een deeltijdse werknemer in alle gevallen kunnen overgaan tot een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, maar niet in alle gevallen tot een vermindering van de arbeidsprestaties.

De aandacht moet erop gevestigd worden dat een deeltijdse werknemer door de cumulatie van minstens twee deeltijdse tewerkstellingen, toch rechten kan openen op een vermindering van de arbeidsprestaties. Het mag met andere woorden geen rol spelen of de vereiste tewerkstellingsbreuk voor een bepaalde vorm van het verlof werd bereikt door een tewerkstelling bij een of meerdere werkgevers.<sup>112</sup>

41 Hieronder volgt eerst een toelichting over de vorm, de duur en de mogelijkheid tot spreiding van het thematisch verlof. Vervolgens zal worden toegelicht dat gedurende het thematisch verlof de werknemer geniet van een ontslagbescherming en aanspraak kan maken op een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA. Ten slotte zal kort worden stilgestaan welke gevolgen het opnemen van thematisch verlof heeft op de vergoeding ten laste van de werkgever in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

#### **PALLIATIEF VERLOF (INGEVOERD SINDS 1995)<sup>113</sup>**

42 Sinds 1995 bestaat een recht op thematisch verlof om een persoon bij te staan met palliatieve verzorging. Wat onder palliatieve verzorging moet worden verstaan, wordt als volgt in de wet gedefinieerd:

“elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan een verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden”.<sup>114</sup>

43 **Vorm van het verlof** – Zoals hierboven reeds werd prijsgegeven kan het palliatief verlof verschillende vormen aannemen. Het palliatief verlof kan aanleiding geven tot een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of een vermindering van de arbeidsprestaties (met een vijfde of een tweede van een voltijdse arbeidsduur).<sup>115</sup>

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de mogelijke vormen van het verlof. Deeltijdse werknemers met een tewerkstellingsbreuk kleiner dan drie vierde van een voltijdse arbeidsduur, hebben enkel de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties volledig te schorsen. Indien de tewerkstellingsbreuk hoger of gelijk is aan drie vierde van een voltijdse arbeidsduur, kan bovendien gebruikgemaakt worden van de mogelijkheid om de arbeidsduur te verminderen tot een halftijdse baan.<sup>116</sup>

44 Indien de arbeidsprestaties worden verminderd, dan wordt de werknemer vanaf dat ogenblik tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling waarop de bepalingen van artikel 11bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing zijn (*supra* 16, nr. 28).<sup>117</sup>

---

<sup>111</sup> F. VERBURGGE, *Gids voor sociale reglementering*, 476 en 481; art. 2, §2 en 2/1, §1, tweede lid KB 29 oktober 1997.

<sup>112</sup> GwH 25 maart 2009, nr. 63/2009; RVA, *Tijdskrediet/loopbaanonderbreking/thematisch verlof in geval van deeltijdse tewerkstelling bij twee verschillende werkgevers*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t163>.

<sup>113</sup> Wet 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, BS 23 december 1994.

<sup>114</sup> Art. 100bis, §1 en 2 Herstelwet.

<sup>115</sup> Art. 100bis, §1 en 102bis Herstelwet.

<sup>116</sup> Art. 7 KB 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991 (hierna: KB 2 januari 1991).

<sup>117</sup> Art. 102bis, tweede lid Herstelwet.



**Tabel 3:** Overzicht mogelijke vormen van het verlof.<sup>118</sup>

	100%	1/2	1/5
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X
<b>Deeltijdse werknemer <math>\geq \frac{3}{4}</math></b>	X	X	
<b>Deeltijdse werknemer <math>&lt; \frac{3}{4}</math></b>	X		

45 **Duur van het verlof** – Het palliatief verlof wordt begrensd tot een maand per patiënt. Deze periode kan twee keer worden verlengd met een maand.<sup>119</sup> Indien de palliatieve patiënt zou overlijden voor het einde van het palliatief verlof, kan het verlof verder worden uitgeoefend zoals gepland of mits akkoord van de werkgever vroegtijdig worden stopgezet.<sup>120</sup>

46 **Spreiding van het verlof** – In geval van vermindering van de arbeidsprestaties, kan in overeenstemming met de werkgever, ervoor gekozen worden om de vermindering van prestaties te spreiden over een periode van een maand op voorwaarde dat het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.<sup>121</sup>

47 **Onderbrekingsuitkering** – Een werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig heeft geschorst of heeft verminderd kan, na aanvraag ingediend bij de RVA<sup>122</sup>, een maandelijkse forfaitaire onderbrekingsuitkering genieten.

Hieronder worden de brutobedragen van de onderbrekingsuitkeringen weergegeven voor een voltijdse werknemer. Deeltijdse werknemers kunnen genieten van een onderbrekingsuitkering dat proportioneel wordt verminderd aan de hand van hun deeltijdse arbeidsregeling.<sup>123</sup> De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de gekozen vorm van het thematisch verlof, de gezinssituatie en de leeftijd van de werknemer.

Een verhoging van de uitkering voor alleenstaanden werd geadviseerd via de ronde welvaartsvastheid van 2017-2018. Het advies is er gekomen, omdat men vaststelde dat alleenstaande ouders zich het opnemen van thematisch verlof voor de zorg van hun kind niet konden veroorloven. De uitkeringen werd daarom opgetrokken tot boven de armoedegrens, indien de werknemer zijn loopbaan onderbreekt voor de zorg van zijn kind.<sup>124</sup> Merk op dat in het advies welvaartsvastheid 2021-2022 opnieuw werd geadviseerd om de uitkering voor alleenstaanden ouders voor de zorg van een kind op te trekken vanaf 1 juli 2021.<sup>125</sup>

<sup>118</sup> Artikel 100bis, §1 en 102bis Herstelwet; art. 7, §2 KB 22 januari 1985.

<sup>119</sup> Art. 100bis, §3 Herstelwet

<sup>120</sup> F. VERBURGGE, Gids voor sociale reglementering, 477.

<sup>121</sup> Art. 102bis, derde lid Herstelwet.

<sup>122</sup> Art. 19-26bis KB 2 januari 1991.

<sup>123</sup> Art. 6/2, §1, tweede lid KB 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijds-krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 18 december 2001(hierna: KB 12 december 2001).

<sup>124</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2017-2018*, 21 maart 2017, nr. 2023, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2023.pdf>, 11 en 12.

<sup>125</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 10.

**Tabel 4:** Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020.<sup>126</sup>

	<b>Basisbedrag</b>	<b>Alleenstaande ouder*</b>
<b>Volledige onderbreking</b>	851,59 EUR	1.400,01 EUR
<b>Vermindering tot een halftijdse baan</b>		
< 50 jaar	425,79 EUR	700,00 EUR
≥ 50 jaar	574,02 EUR	700,00 EUR
<b>Vermindering met 1/5</b>		
< 50 jaar	144,45 EUR	194,25** EUR of 280,00 EUR
≥ 50 jaar	216,67 EUR	280,00 EUR
* Indien de aanvraag na 31 mei 2017 werd ingediend bij de werkgever, dan genieten alleenstaande werknemers die een of meer kinderen ten laste hebben een verhoogde onderbrekingsuitkering. De alleenstaande werknemer moet voldoen aan volgende voorwaarden:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitsluitend samenwonen met een of meerdere kinderen ten laste,</li> <li>• samenwonen met het kind en ofwel aanverwante in de eerste graad van het kind zijn, ofwel belast zijn met de dagelijkse opvoeding,</li> <li>• in het begin van de maand waarop de onderbrekingsuitkering betrekking heeft, moet het kind dat de werknemer ten laste heeft jonger zijn dan 18<sup>127</sup> jaar.<sup>128</sup></li> </ul>		
** Voor werknemers die uitsluitend met een of meerdere kinderen ten laste samenwonen (ongeacht de leeftijd van het kind). <sup>129</sup>		

Merk op dat alhoewel het laagste bedrag van de uitkering in geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse baan exact overeenstemt met de helft van het bedrag dat toegekend wordt in geval van volledige onderbreking, diezelfde redenering niet lijkt op te gaan indien de arbeidsprestaties worden verminderd met een vijfde voor gezinssituaties anders dan alleenstaande ouders.

**48 Vlaamse aanmoedigingspremie** – Naast een onderbrekingsuitkering, kunnen werknemers die tewerkgesteld worden in het Vlaams gewest ook, binnen de daartoe voorziene begrotingskredieten, aanspraak maken op een aanmoedigingspremie.<sup>130</sup>

De aanmoedigingspremie wordt enkel toegekend voor zover de werknemer over een zorgkrediet beschikt.<sup>131</sup> Een basis zorgkrediet van maximum een jaar wordt aan de werknemer toegekend.<sup>132</sup> De werknemer moet bovendien gedurende twaalf maanden voorafgaand aan de aanvang van het zorgkrediet tewerkgesteld geweest zijn. Het bedrag van de premie is afhankelijk van: de vorm van de onderbreking, de gezinssituatie van de werknemer en de tewerkstellingsbreuk van de werknemer gedurende het jaar voor de onderbreking.<sup>133</sup>

<sup>126</sup> RVA, *Barema's (bedragen) Loopbaanonderbreking – tijdscrediet*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdscrediet#24783> (hierna: RVA, *Barema's*).

<sup>127</sup> 12 jaar in geval van ouderschapsverlof (*infra* 28, nr. 61) en 21 jaar in geval van een gehandicapt kind.

<sup>128</sup> Art. 6/2, §3 en 6/3, §3 KB 12 december 2001.

<sup>129</sup> Art. 6/3, §1, 1° KB 12 december 2001.

<sup>130</sup> Art. 1, laatste lid, 4° en 5, §1 BVR 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, BS 20 maart 2002 (hierna: BVR 1 maart 2002).

<sup>131</sup> Art. 10, eerste lid BVR 1 maart 2002.

<sup>132</sup> Art. 11 BVR 1 maart 2002.

<sup>133</sup> Art. 12 BVR 1 maart 2002.

Opgemerkt moet worden dat deeltijdse werknemers van wie de arbeidsregeling minstens 75% van een voltijdse arbeidsregeling bedraagt, gelijkgesteld worden als een voltijdse werknemer.<sup>134</sup>

De alleenstaanden<sup>135</sup> ontvangen boven op de aanmoedigingspremie bruto 50,79 euro<sup>136</sup>.<sup>137</sup> Een link naar de actuele bedragen van de premie is terug te vinden in de voetnoot.<sup>138</sup>

Deze regeling is van toepassing op werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van de CAO-wet vallen. Werknemers die worden tewerkgesteld in de Vlaamse socialprofitsector zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van deze regeling. Werknemers tewerkgesteld in de gezondheidssector, de welzijnssector en de socioculturele sector kunnen evenwel aanspraak maken op een gelijkaardige regeling.<sup>139</sup>

**49 Ontslagbescherming** – Vanaf de dag dat de werknemer een aanvraag indiende bij zijn werkgever om gebruik te maken van een thematisch verlof, geniet deze van een ontslagbescherming tot drie maanden na het einde van het thematisch verlof. De werkgever mag in die periode geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking. Een uitzondering op deze ontslagbescherming is voorzien in geval van dringende reden of voldoende reden (reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de aanvraag van het verlof en/of de uitoefening ervan).

Indien het ontslagverbod niet wordt gerespecteerd, dan is de werkgever een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon verschuldigd.<sup>140</sup>

**50 Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – De opzeggingstermijn van de werknemer zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.<sup>141</sup>

De opzeggingsvergoeding wordt in principe berekend aan de hand van het lopende loon.<sup>142</sup> Indien de werknemer zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, betekent dat het lopende loon lager zal liggen dan wanneer de arbeidsprestaties niet werden verminderd. Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 5 december 2013 dat de opzeggingsvergoeding niet aan de hand van het lopende loon moet worden berekend, maar wel aan de hand van het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien de arbeidsprestaties niet werden verminderd.

Het Hof is namelijk van mening dat een werknemer in geval van palliatief verlof zijn prestaties niet vrijwillig heeft verminderd en dus niet op dezelfde wijze mag worden behandeld als een werknemer die zijn arbeidsprestaties vrijwillig verminderde.<sup>143</sup>

---

<sup>134</sup> Art. 1, 8° BVR 1 maart 2002.

<sup>135</sup> Art. 1, 18° BVR 1 maart 2002.

<sup>136</sup> Bedrag van toepassing vanaf 1 maart 2020.

<sup>137</sup> Art. 5, §2 BVR 1 maart 2002.

<sup>138</sup> VLAANDEREN, *Aanmoedigingspremie zorgkrediet (privésector)*, <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-priveseCTOR/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-bedrag-en-uitbetaling-priveseCTOR>.

<sup>139</sup> BVR 2 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse Private sociale profitsector, BS 3 mei 2002 (Hierna: BVR 2 mei 2002).

<sup>140</sup> Art. 101 Herstelwet.

<sup>141</sup> Art. 103 Herstelwet.

<sup>142</sup> Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>143</sup> GwH 5 december 2013, nr. 164/2013.

## VERLOF VOOR MEDISCHE BIJSTAND (INGEVOERD SINDS 1997)

51 Verlof voor medische bijstand is een recht toegekend aan de werknemer om zijn prestaties te schorsen of verminderen om bijstand of verzorging te kunnen verlenen aan een gezinslid of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte.<sup>144</sup>

Het koninklijk besluit bepaalt wat moeten worden verstaan onder gezinslid en familielid. Een gezinslid is "elke persoon die samenwoont met de werknemer". Een familielid zijn "de bloedverwanten tot de tweede graad en de aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer".<sup>145</sup>

Indien de werknemer wettelijk zou samenwonen, worden ook de ouders tot de eerste graad van de wettelijk samenwonende partner en de kinderen van de wettelijk samenwonende partner als familieleden van de werknemer beschouwd.<sup>146</sup>

Onder zware ziekte moet worden verstaan:

"elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel".<sup>147</sup>

52 **Vorm van het verlof** – Net zoals het palliatief verlof, kan het verlof voor medische bijstand ertoe leiden dat de arbeidsovereenkomst ofwel volledig wordt geschorst ofwel gedeeltelijk. Hieronder is een overzicht terug te vinden van de mogelijke vormen van het verlof. Opgemerkt moet worden dat de mogelijkheden van een deeltijdse werknemer om de arbeidsprestaties te verminderen opnieuw werden beperkt.

Een beperking van de mogelijke vormen van het verlof werd ook voorzien voor voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties willen verminderen. Het recht op vermindering is namelijk niet van toepassing voor werknemers tewerkgesteld in kleine en middelgrote ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen.<sup>148</sup>

53 Indien de arbeidsprestaties worden verminderd, dan wordt de werknemer vanaf dat ogenblik tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling waarop de bepalingen van artikel 11bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing zijn (*supra* 16, nr. 28).<sup>149</sup>

**Tabel 5:** Overzicht vormen van het verlof.<sup>150</sup>

	100%	1/2	1/5
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X
<b>Deeltijdse werknemer <math>\geq \frac{3}{4}</math></b>	X	X	
<b>Deeltijdse werknemer <math>&lt; \frac{3}{4}</math></b>	X		

54 **Duur van het verlof** – Het verlof voor medische bijstand wordt begrensd tot 12 maanden per patiënt in geval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst. In geval van gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt het recht begrensd tot 24 maanden per patiënt.

<sup>144</sup> Art. 3, eerste lid KB 10 augustus 1998.

<sup>145</sup> Art. 4, eerste en tweede lid KB 10 augustus 1998.

<sup>146</sup> Art. 4, derde lid KB 10 augustus 1998.

<sup>147</sup> Art. 4, laatste lid KB 10 augustus 1998.

<sup>148</sup> Art. 3, tweede lid KB 10 augustus 1998.

<sup>149</sup> Art. 105, §1, tweede lid Herstelwet.

<sup>150</sup> Art. 3 KB 10 augustus 1998

Een verhoging van het recht tot respectievelijk 24 en 28 maanden is voorzien voor de alleenstaande werknemer<sup>151</sup> die de zorg van zijn zwaar ziek kind (hoogstens 16 jaar oud) op zich neemt.

De onderbrekingsperioden kunnen worden opgenomen met periodes van minimum een maand of maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn is bereikt.<sup>152</sup>

Indien een werknemer bijstand of verzorging moet verlenen aan een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst worden voor de duur van een week, aansluitend verlengbaar met een week.<sup>153</sup> Deze mogelijkheid staat enkel open voor de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont of samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding. Indien eerder vermelde werknemers geen gebruik maken van de aangeboden mogelijkheid, staat deze open voor de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont of (residuaire) een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.<sup>154</sup>

**55 Spreiding van het verlof** – Net zoals in geval van palliatief verlof, kan het verlof voor medische bijstand worden gespreid in het kader van een vermindering van arbeidsprestaties (*supra* 23, nr. 46).<sup>155</sup>

**56 Onderbrekingsuitkering** – Gedurende het verlof voor medische bijstand heeft de werknemer, na aanvraag ingediend bij de RVA<sup>156</sup>, recht op een maandelijkse forfaitaire onderbrekingsuitkering (zie Tabel 4) ten laste van de RVA (*supra* 23, nr. 47).

**57 Vlaamse aanmoedigingspremie** – Voor wat betreft het recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie kan verwezen worden naar hetgeen werd uiteengezet onder het palliatief verlof (*supra* 24, nr. 48). Merk evenwel op dat als het thematisch verlof opgenomen wordt in weken, geen aanspraak gemaakt kan worden op de premie.

**58 Ontslagbescherming** – Werknemers die gebruik maken van hun recht op verlof voor medische bijstand genieten dezelfde ontslagbescherming als werknemers die gebruik maken het palliatief verlof (*supra* 25, nr. 49).

**59 Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – De opzeggingstermijn van de werknemer zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.<sup>157</sup>

Aangezien het Grondwettelijk Hof in het verleden oordeelde dat het verlof voor medische bijstand altijd gebeurt op vrijwillige basis, wordt de opzeggingsvergoeding berekend aan de hand van het lopende loon<sup>158</sup>. Er is geen sprake van een schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod,<sup>159</sup> wat wel het geval was in geval van palliatief verlof (*supra* 26, nr. 50).

Opgemerkt moet worden dat het Hof van Cassatie zich recent in een arrest uitsprak over de berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van tijdskrediet voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar. Alhoewel het arrest enkel betrekking had op een type tijdskrediet is het niet onwaarschijnlijk dat de redenering van het

---

<sup>151</sup> Art. 6bis KB 10 augustus 1998.

<sup>152</sup> Art. 6 KB 10 augustus 1998.

<sup>153</sup> Art. 6ter, §1, eerste lid KB 10 augustus 1998.

<sup>154</sup> Art. 6ter, §1 derde lid KB 10 augustus 1998.

<sup>155</sup> Art. 105, §1/1 Herstelwet.

<sup>156</sup> Art. 19-26bis KB 2 januari 1991.

<sup>157</sup> Art. 103 Herstelwet.

<sup>158</sup> Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>159</sup> GwH 28 juni 2012, nr. 80/2012.

Hof van Cassatie toegepast kan worden op de andere vormen van tijdskrediet en ook op de thematische verloven.

In tegenstelling tot de eerdere conclusie genomen door het Grondwettelijk Hof<sup>160</sup>, lijkt het Hof van Cassatie te oordelen dat de opzeggingsvergoeding berekend moet worden op basis van het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien de arbeidsprestaties niet werden verminderd.<sup>161</sup>

Het Hof van Cassatie redeneerde namelijk dat het arbeidshof had moeten nagaan of de berekening van de opzeggingsvergoeding op basis van het lopende loon geen (in)directe discriminatie op basis van het geslacht uitmaakte.<sup>162</sup> Artikel 157 VWEU, dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid bevat, verzet zich namelijk tegen geslachtsneutrale bepalingen die leiden tot een verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen.<sup>163</sup> Aangezien vrouwen veel meer dan mannen de zorg van kinderen op zich nemen, zou de geslachtsneutrale bepaling zorgen voor een ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen.

### **ouderschapsverlof (ingevoerd sinds 1998)**

60 België kent tot op vandaag twee verschillende regelingen voor ouderschapsverlof. De ene regeling wordt geregeld via CAO<sup>164</sup> en de andere via koninklijk besluit<sup>165</sup>.

Beide regelingen geven de werknemer het recht om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen of deeltijds verder te zetten gedurende een bepaalde periode om de zorg van zijn (geadopteerd) kind op zich te kunnen nemen. De modaliteiten van de regelingen zijn evenwel verschillend. Om het overzicht te bewaren, zal eerst de regeling opgenomen in het koninklijk besluit en vervolgens de regeling opgenomen in de CAO worden toegelicht.

#### Koninklijk besluit 29 oktober 1997

61 Een werknemer heeft recht op ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van zijn kind of in het kader van de adoptie van een kind tot het kind de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt. De leeftijdsgrens van twaalf jaar wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het een gehandicapt kind betreft.<sup>166</sup>

62 **Anciënniteitsvoorwaarde** – In tegenstelling tot de andere vormen van thematisch verlof vereist het ouderschapsverlof een voldoende lange tewerkstelling bij de werkgever.

Een werknemer moet door middel van een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met zijn werkgever gedurende ten minste twaalf maanden tijdens de periode van vijftien maanden die voorafgaat aan de datum van betekening aan de werkgever van de schriftelijke aanvraag tot ouderschapsverlof.<sup>167</sup>

63 **Vorm van het verlof** – Een voltijdse werknemer heeft de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen in de vorm van een volledige schorsing van zijn arbeidsprestaties of een vermindering van zijn arbeidsprestaties met de helft, een vijfde of een tiende.<sup>168</sup> Om de arbeidsprestaties te

---

<sup>160</sup> GwH 7 november 2019, nr. 172/2019.

<sup>161</sup> D. DE MEYST, "Gelijk loon voor gelijk werk: Hof van Cassatie wijst de weg bij ontslag tijdens tijdskrediet", *Arbeidsrecht Journaal* 2020, <https://arbeidsrechtjournaal.be/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-hof-van-cassatie-wijst-arbeidshof-op-indirecte-discriminatie-bij-ontslag-tijdens-tijdskrediet/>.

<sup>162</sup> Cass. 22 juni 2020, AR S.19.0031.F.

<sup>163</sup> HvJ 8 mei 2019, C-486/18, ECLI:EU:C:2019:379, punt 79, 80 en 87.

<sup>164</sup> CAO nr. 64.

<sup>165</sup> KB 29 oktober 1997.

<sup>166</sup> Art. 3, §1 KB 29 oktober 1997.

<sup>167</sup> Art. 4 KB 29 oktober 1997.

<sup>168</sup> Als de arbeidsduur werd verminderd, dan wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling waarop de bepalingen van art. 11bis Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing zijn.

verminderen met een tiende is een akkoord van de werkgever nodig. Deeltijdse werknemers hebben enkel de mogelijkheid om hun arbeidsovereenkomst volledig te schorsen.

**Tabel 6:** Overzicht mogelijke vormen van het verlof.<sup>169</sup>

	100%	1/2	1/5	1/10*
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X	X
<b>Deeltijdse werknemer</b>	X			
* Mits akkoord van de werkgever.				

64 **Duur van het verlof** – Onder de vorm van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst kan ouderschapsverlof opgenomen worden voor maximum vier maanden. Deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden. Mits akkoord van de werkgever kan de periode ook geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in een periode van een week of een veelvoud hiervan.<sup>170</sup>

Indien de arbeidsovereenkomst werd verminderd tot een halftijdse baan, dan kan het ouderschapsverlof opgenomen worden gedurende een periode van acht maanden. Deze periode kan eveneens opgesplitst worden in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan. Mits akkoord van de werkgever kan de periode van acht maanden ook geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.<sup>171</sup>

Werd de arbeidsovereenkomst verminderd met een vijfde, dan bedraagt de maximumperiode twintig maanden. Deze periode kan worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

In geval de arbeidsprestaties werden verminderd met een tiende, dan bedraagt de maximumperiode veertig maanden.

65 Zoals eerder reeds werd aangehaald heeft de werknemer de mogelijkheid om de verschillende vormen van ouderschapsverlof onderling te combineren. In dat geval moet rekening gehouden worden met het principe dat een maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan: twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties een vijfde en tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met een tiende.<sup>172</sup>

Wanneer het ouderschapsverlof werd opgesplitst in weken, dan moet rekening gehouden worden met het principe dat vier weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan een maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.<sup>173</sup>

**Ter illustratie:** een werknemer neemt gedurende vijf maanden verlof onder de vorm van een vermindering met een vijfde. Vervolgens vermindert hij zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse baan gedurende twee maanden. Na afloop van deze periodes kan hij nog gedurende twee maanden zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen, of vier maanden zijn arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse baan, of tien maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met een vijfde of 20 maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met een tiende.

<sup>169</sup> Art. 2 KB 29 oktober 1997.

<sup>170</sup> Art. 2/1, §1 KB 29 oktober 1997.

<sup>171</sup> Art. 2/1, §2 KB 29 oktober 1997.

<sup>172</sup> Art. 2, §2 KB 29 oktober 1997.

<sup>173</sup> Art. 2/1, §1, tweede lid KB 29 oktober 1997.

66 **Spreiding van het verlof** – Ook in geval van ouderschapsverlof is een spreiding van het verlof mogelijk in geval van halftijdse vermindering en vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde.<sup>174</sup>

67 **Onderbrekingsuitkering** – Tijdens de periode van ouderschapsverlof heeft de werknemer, na aanvraag ingediend bij de RVA<sup>175</sup>, recht op een maandelijkse forfaitaire onderbrekingsuitkering (zie Tabel 4, *supra* 23, nr. 47). Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bruto onderbrekingsuitkering indien de prestaties worden verminderd met een tiende.

Merk op dat in het advies Welvaartsvastheid 2021-2022 een verhoging van de bruto onderbrekingsuitkering werd geadviseerd vanaf 1 juli 2021 voor alleenstaanden in geval van een vermindering van de arbeidsprestaties met een tiende. Die onderbrekingsuitkering zal worden verhoogd tot de helft van de onderbrekingsuitkering die wordt toegekend in geval van een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde.<sup>176</sup>

**Tabel 7:** Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020.<sup>177</sup>

	Basisbedrag	Alleenstaande ouder*
<b>Vermindering met 1/10</b>		
< 50 jaar	72,22 EUR	97,12** EUR of 133,97 EUR
≥ 50 jaar	108,33 EUR	133,97 EUR
<p>* Indien de aanvraag na 31 mei 2017 werd ingediend bij de werkgever, dan genieten alleenstaande werknemers die een of meer kinderen ten laste hebben een verhoogde onderbrekingsuitkering. De alleenstaande werknemer moet evenwel voldoen aan volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitsluitend samenwonen met een of meerdere kinderen ten laste,</li> <li>• samenwonen met het kind en ofwel aanverwante in de eerste graad van het kind zijn, ofwel belast zijn met de dagelijkse opvoeding,</li> <li>• in het begin van de maand waarop de onderbrekingsuitkering betrekking heeft, moet het kind dat de werknemer ten laste heeft jonger zijn dan 12<sup>178</sup> jaar.<sup>179</sup></li> </ul> <p>** Voor werknemers die uitsluitend met een of meerdere kinderen ten laste samenwonen (ongeacht de leeftijd van het kind).<sup>180</sup></p>		

68 **Vlaamse aanmoedigingspremie** – Behalve als het thematisch verlof opgenomen wordt in weken, kan de werknemer die tewerkgesteld wordt in het Vlaams gewest ook aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremie (*supra* 24, nr. 48).

69 **Ontslagbescherming** – Een werknemer die ouderschapsverlof opneemt, geniet eenzelfde ontslagbescherming als in geval van palliatief verlof (*supra* 25, nr. 49).

<sup>174</sup> Art. 105, §1/1 Herstelwet.

<sup>175</sup> Art. 19-26bis KB 2 januari 1991.

<sup>176</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 10.

<sup>177</sup> RVA, *Barema's*.

<sup>178</sup> 21 jaar in geval van een gehandicapt kind.

<sup>179</sup> Art. 6/2, §3 en 6/3, §3 KB 12 december 2001.

<sup>180</sup> Art. 6/3, §1, 1° KB 12 december 2001.



70 **Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – De opzeggingstermijn van de werknemer zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.<sup>181</sup>

De opzeggingsvergoeding wordt in principe berekend aan de hand van het lopende loon.<sup>182</sup> Naar aanleiding van een verduidelijking van het Hof van Justitie<sup>183</sup> en tussenkomst van het Hof van Cassatie<sup>184</sup> werd in de Herstelwet echter uitdrukkelijk opgenomen dat de opzeggingsvergoeding in geval van een verbreking van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van ouderschapsverlof moet worden berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij zijn prestaties niet had verminderd.<sup>185</sup>

#### CAO nr. 64

71 CAO nr. 64 is van aanvullende aard en bijgevolg slechts van toepassing als geen collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten die voorziet in een individueel recht op ouderschapsverlof.<sup>186</sup> Deze masterproef zal zich beperken tot de regeling opgenomen in CAO nr. 64.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend bij de geboorte of adoptie van een kind, uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.<sup>187</sup>

72 **Anciënniteitsvoorwaarde** – Net zoals het koninklijk besluit, bepaalt ook de CAO dat er sprake moet zijn van een voldoende lange tewerkstelling bij de werkgever gedurende een bepaalde termijn voorafgaand aan de aanvraag. Beide regelingen zijn op dit vlak identiek (*supra* 26, nr. 62).<sup>188</sup>

73 **Vorm van het verlof** – Het ouderschapsverlof wordt in principe opgenomen onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van maximum vier maanden. In overleg kunnen werkgever en werknemer bepalen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van arbeidsprestaties.<sup>189</sup> De mogelijke vormen van het ouderschapsverlof zijn in theorie eindeloos. Bovendien wordt geen onderscheid gemaakt naar gelang de werknemer voltijds of deeltijds wordt tewerkgesteld.

**Tabel 8:** Overzicht vormen van het verlof.<sup>190</sup>

	100%	1/2	1/5	...
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X	X
<b>Deeltijdse werknemer</b>	X	X	X	X

74 **Duur van het verlof** – Afhankelijk van de gekozen regeling, zal het ouderschapsverlof mogelijk zijn gedurende vier maanden, acht maanden, zestien maanden, ...

75 **Onderbrekingsuitkering** – De werknemer heeft geen recht op een vervangingsinkomen.

76 **Vlaamse aanmoedigingspremie** – De werknemer heeft geen recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie.

---

<sup>181</sup> Art. 105, §3 Herstelwet.

<sup>182</sup> Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>183</sup> HvJ 22 oktober 2009, C-116/08.

<sup>184</sup> Cass. 15 februari 2010, AR S.07.0027.N.

<sup>185</sup> Art. 105, §3 Herstelwet.

<sup>186</sup> Art. 16 CAO nr. 16.

<sup>187</sup> Art. 4 CAO nr. 64.

<sup>188</sup> Art. 6 CAO nr. 64.

<sup>189</sup> Art. 7 CAO nr. 64.

<sup>190</sup> Art. 7 CAO nr. 64.

77 **Ontslagbescherming** – De werknemer geniet ontslagbescherming zoals bepaald in artikel 15 CAO nr. 64. Verschillend met de regeling uitgewerkt in de Herstelwet eindigt de ontslagbescherming niet drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof, maar al na twee maanden.

78 **Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – In tegenstelling tot de Herstelwet bepaalt CAO nr. 64 niet hoe de opzeggingsvergoeding moet worden berekend. Er kan echter worden aangenomen dat net zoals voor het ouderschapsverlof geregeld bij koninklijk besluit het loon dat de werknemer ontving voor het ouderschapsverlof ingang bepalend is voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (*supra* 31, nr. 70).

#### **MANTELZORGVERLOF (INGEVOERD SINDS 2019)**

79 Alhoewel de wet tot erkenning van de mantelzorgers de mogelijkheid tot opname van mantelzorgverlof voorzag vanaf 1 september 2019<sup>191</sup>, was het wachten tot 1 september 2020 om effectief mantelzorgverlof te kunnen aanvragen.<sup>192</sup>

Volgens cijfers beschikbaar op de site van de RVA kent het mantelzorgverlof geen overrompelende start. In september werd geen gebruik gemaakt van het nieuw thematisch verlof. In 2020 maakten slechts vier mannen en elf vrouwen er gebruik van.<sup>193</sup>

80 **Vorm van het verlof** – Een werknemer die erkend mantelzorger<sup>194</sup> is van een zorgbehoevende persoon<sup>195</sup>, heeft recht op een volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst of een vermindering van zijn arbeidsprestaties met een vijfde of tot een tweede.

Bij koninklijk besluit kunnen de voorwaarden worden bepaald onder dewelke de deeltijdse werknemer die erkend mantelzorger is, recht heeft op een vermindering van arbeidsprestaties met een vijfde of de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.<sup>196</sup>

**Tabel 9:** Overzicht vormen van het verlof.<sup>197</sup>

	<b>100%</b>	<b>1/2</b>	<b>1/5</b>
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X
<b>Deeltijdse werknemer</b>	X		

81 **Duur van het verlof** – De arbeidsovereenkomst kan gedurende een maand per zorgbehoevende persoon worden geschorst. Gedurende een gehele loopbaan kan het recht op mantelzorgverlof maximum zes maanden worden uitgeoefend.<sup>198</sup>

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties kan de werknemer beroep doen op mantelzorgverlof gedurende maximum twee maanden per zorgbehoevende persoon, rekening houdende met een maximum van twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.<sup>199</sup>

<sup>191</sup> Wet 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, BS 2 juli 2019.

<sup>192</sup> KB 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.

<sup>193</sup> RVA, *Thematische verlopen (inclusief corona-ouderschapsverlof)*, [https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdscrediet-en-thematische-verlopen/thematische-verlopen-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2\\_4](https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdscrediet-en-thematische-verlopen/thematische-verlopen-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2_4).

<sup>194</sup> Zie art. 3-4 wet 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger, BS 6 juni 2014.

<sup>195</sup> Zie art. 4/2, 4/4 en 4/5 wet 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger, BS 6 juni 2014.

<sup>196</sup> Art. 102ter, §2 Herstelwet.

<sup>197</sup> Art. 102ter Herstelwet.

<sup>198</sup> Art. 100ter, §3 Herstelwet.

<sup>199</sup> Art. 102ter, §1 Herstelwet.

82 **Spreiding van het verlof** – Spreiding van het verlof is enkel mogelijk in geval van halftijdse vermindering en vermindering met een vijfde.<sup>200</sup>

83 **Onderbrekingsuitkering** – In afwachting van een koninklijk besluit gelden dezelfde bedragen als van toepassing voor verlof voor medische bijstand (*supra* 27, nr. 56).<sup>201</sup>

84 **Vlaamse aanmoedigingspremie** – De werknemer heeft sinds kort eveneens recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie (*supra* 24, nr. 48).<sup>202</sup>

85 **Ontslagbescherming** – Een werknemer die gebruik maakt van mantelzorgverlof geniet eenzelfde ontslagbescherming als in het geval van het palliatief verlof (*supra* 25, nr. 49).

86 **Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – De opzeggingstermijn van de werknemer zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.<sup>203</sup>

De opzeggingsvergoeding wordt normaal berekend aan de hand van het lopende loon.<sup>204</sup> Aangezien het hier een nieuw thematisch verlof betreft, is nog geen rechtspraak aanwezig dat anders aangeeft. Merk evenwel op dat in lijn met de recente uitspraak van het Hof van Cassatie (*supra* 27, nr. 59), de opzeggingsvergoeding berekend zou moeten worden op basis van het niet-verminderde loon als aangetoond kan worden dat de berekeningsregel leidt tot een indirecte discriminatie op basis van geslacht.

### 2.2.2 Tijdskrediet

87 Er bestaan twee typen van tijdskrediet: het recht van oudere werknemers op landingsbanen en het tijdskrediet met motief. Vroeger bestond nog een derde type, namelijk het tijdskrediet zonder motief. Het derde type werd voor nieuwe gebruikers stopgezet met ingang van 1 april 2017.<sup>205</sup>

In tegenstelling tot de thematische verlopen is tijdskrediet in ondernemingen met maximum tien werknemers geen recht.<sup>206</sup> Bovendien kan de werkgever beslissen om het tijdskrediet uit te stellen, in te trekken of zelfs te wijzigen omwille van ernstige interne of externe redenen.<sup>207</sup>

Het recht op volledige of halftijdse schorsing om te zorgen voor een kind, om palliatieve zorgen te verlenen, om bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid wordt bovendien afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat een collectieve arbeidsovereenkomst op sector of ondernemingsniveau werd afgesloten.<sup>208</sup> De opname van tijdskrediet voor de zorg van een kind met een handicap of voor de zorg van een minderjarig zwaar ziek kind, wordt niet afhankelijk gesteld van de aanwezigheid van een collectieve arbeidsovereenkomst.

CAO nr. 103 bevat daarnaast zogenaamde “organisatieregels”. Deze organisatieregels houden in dat ten behoeve van de continuïteit van de arbeidsorganisatie voorkeur- en planningsmechanismen toegepast worden als het aantal werknemers die recht hebben op tijdskrediet een bepaalde drempel

---

<sup>200</sup> Art. 102ter, §3, tweede lid Herstelwet.

<sup>201</sup> Art. 100ter, §6 en 102ter, §4 Herstelwet.

<sup>202</sup> Art. 1, tweede lid, 4° BVR 1 maart 2002.

<sup>203</sup> Art. 103 Herstelwet.

<sup>204</sup> Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>205</sup> Art. 2 CAO nr. 103ter, 20 december 2016 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, BS 20 maart 2017 (hierna: CAO nr. 103ter).

<sup>206</sup> Art. 11, §4 CAO nr. 103, 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, BS 31 augustus 2012 (hierna: CAO nr. 103).

<sup>207</sup> Art. 14, §1-4 CAO nr. 103.

<sup>208</sup> Art. 4, §4 CAO nr. 103; W. VAN EECKHOUTTE, *Tijdskrediet met motief op basis van CAO nr. 103 (gemotiveerd tijdskrediet)*, CO300033732, [https://socialeeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300033732&anchor=p-group\\_ID23441311341&bron=doc&state=changed](https://socialeeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300033732&anchor=p-group_ID23441311341&bron=doc&state=changed).

overschrijdt.<sup>209</sup> Merk evenwel op dat de paritaire comités en de ondernemingen zelf via collectieve arbeidsovereenkomst de mogelijkheid hebben om de hierboven vermelde drempel te verhogen of te verlagen.<sup>210</sup>

Alvorens over te gaan tot een korte bespreking van het tijdskrediet, moet worden opgemerkt dat het mogelijk is om een stelsel van tijdskrediet met motief of tijdskrediet landingsbaan te verlengen tot maximaal de duurtijd voorzien voor het tijdskrediet. Op het ogenblik van de verlenging zal de werknemer opnieuw aan alle voorwaarden moeten voldoen.

Een werknemer heeft bovendien de mogelijkheid om na het opnemen van het tijdskrediet met motief over te stappen naar het tijdskrediet eindeloopbaan.<sup>211</sup>

## **TIJDSKREDIET MET MOTIEF**

88 De situaties die recht geven op een tijdskrediet met motief worden opgesomd in CAO nr. 103. Het betreffen allen zorgmotieven met uitzondering van het tijdskrediet voor het volgen van een opleiding.<sup>212</sup> Het tijdskrediet voor het volgen van een opleiding valt buiten de scope van deze masterproef.

Vanaf 1 april 2017 bedraagt de maximumduur voor alle vormen van tijdskrediet 51 maanden. Het maximum telt over de volledige loopbaan. De duur van het recht op tijdskrediet met motief mag dus gedurende de volledige loopbaan niet meer bedragen dan 51 maanden.<sup>213</sup> De maximumduurtijd wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.<sup>214</sup> Periodes van thematische verloven (met uitzondering van mantelzorgverlof) worden niet in mindering gebracht van de maximumduur van het tijdskrediet.<sup>215</sup>

89 **Tijdskrediet voor zorgmotief** – Hieronder volgt een korte opsomming van de verschillende motieven van het tijdskrediet, de minimumduur en eventuele maximumduur per aanvraag. Opgemerkt moet worden dat de motieven sterk gelijken op de situaties die recht geven op thematisch verlof. De CAO nr. 103 verwijst daarom regelmatig naar definities die werden gegeven in de regeling van het thematisch verlof.

### **1. Verzorging van een kind jonger dan 8 jaar.**

In geval van voltijdse schorsing of vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan moet het tijdskrediet worden opgenomen per periode van minimum drie maanden. In geval van vermindering met een vijfde wordt dat minimum op zes maanden gebracht.

### **2. Verlenen van palliatieve zorgen.**

De definitie die wordt gebruikt voor palliatieve zorgen is dezelfde als deze voor het thematisch verlof voor palliatieve zorgen. Het tijdskrediet moet opgenomen worden per minimumperiode van een maand en kan per patiënt met een maand worden verlengd.

### **3. Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.**

Voor een definiëring kan opnieuw verwezen worden naar de corresponderende regeling in het thematisch verlof. Het tijdskrediet kan enkel opgenomen worden per minimumperiode van een maand. De maximumperiode bedraagt drie maanden per aanvraag.

### **4. Verlenen van zorg aan een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar.**

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van drie maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijds loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van zes maanden als het een loopbaanvermindering met een vijfde van een voltijdse arbeidsduur betreft.

---

<sup>209</sup> Art. 16-20 CAO nr. 103.

<sup>210</sup> Art. 16, §8 CAO nr. 103.

<sup>211</sup> F. VERBURGGE, Gids voor sociale reglementering, 507-509.

<sup>212</sup> Art. 4, §1 CAO nr. 103.

<sup>213</sup> Art. 4, §8 CAO nr. 103.

<sup>214</sup> Art. 4, §7 CAO nr. 103.

<sup>215</sup> Art. 7, §2 CAO nr. 103.

## 5. Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek minderjarig kind.

Ook hier wordt voor de definitie van een zwaar ziek kind opnieuw verwezen naar de corresponderende regeling voorzien in het thematisch verlof. De periode moet worden opgenomen per minimumperiode van een maand. De maximumperiode bedraagt drie maanden per aanvraag.<sup>216</sup>

90 **Vorm van het tijdskrediet** – Het tijdskrediet kan opgenomen worden in drie verschillende vormen: voltijds, halftijds of een vijfde van een voltijds uurrooster. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het halftijds tijdskrediet of tijdskrediet met een vijfde, moet voldaan worden aan een tewerkstellingsvoorwaarde.

In geval van halftijds tijdskrediet zal de werknemer moeten aantonen dat hij minstens drie vierde van een voltijds arbeidsrooster heeft gewerkt gedurende twaalf maanden voorafgaand aan de kennisgeving aan de werkgever. In geval van tijdskrediet met een vijfde moet de werknemer aantonen dat hij gedurende twaalf maanden voltijds tewerkgesteld werd bij zijn werkgever.

Om na te gaan of de werknemer voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde, wordt rekening gehouden met een aantal periodes die worden gelijkgesteld met arbeidstijd (jaarlijkse vakantie, arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, pleegzorgverlof, adoptieverlof, klein verlet, familiaal verlof, ...) <sup>217</sup> en een aantal periodes die niet in aanmerking genomen worden (alle periodes van tijdskrediet, alle periodes van thematisch verlof met uitzondering van mantelzorgverlof, periodes van progressieve werkhervatting, ...).<sup>218</sup> De periodes die niet in aanmerking genomen worden en dus geneutraliseerd worden, verlengen voor dezelfde duur de periode die in rekening gebracht moet worden om na te gaan of de werknemer voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde.<sup>219</sup>

Hier moet opnieuw worden opgemerkt dat als een deeltijdse werknemer twee tewerkstellingen combineert zodat als beide tewerkstellingen worden samengeteld minstens sprake is van een voltijdse tewerkstelling, de werknemer zijn arbeidsprestaties met een vijfde kan verminderen mits akkoord van de werkgever.<sup>220</sup>

**Tabel 10:** Overzicht vormen van het verlof.<sup>221</sup>

	100%	1/2	1/5
<b>Voltijdse werknemer</b>	X	X	X*
<b>Deeltijdse werknemer <math>\geq \frac{3}{4}</math> gedurende 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag</b>	X	X	
<b>Deeltijdse werknemer <math>&lt; \frac{3}{4}</math> gedurende 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag</b>	X		
* enkel mogelijk als de werknemer gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een 5 dagen week of meer, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.			

91 **Anciënniteitsvoorwaarde** – Naast de tewerkstellingsvoorwaarde kan een werknemer pas beroep doen op tijdskrediet op voorwaarde dat hij gedurende minstens 24 maanden verbonden is door een arbeidsovereenkomst bij de werkgever bij wie tijdskrediet wordt aangevraagd.<sup>222</sup> De

<sup>216</sup> Art. 4, §1 CAO nr. 103.

<sup>217</sup> Art. 11, §1 CAO nr. 103.

<sup>218</sup> Art. 11, §2 CAO nr. 103.

<sup>219</sup> Commentaar bij art. 11 CAO nr. 103.

<sup>220</sup> Art. 6, §3 CAO nr. 103.

<sup>221</sup> Art. 4, §5 CAO nr.103.

<sup>222</sup> Art. 5, §1 CAO nr. 103.

anciënniteitsvoorwaarde geldt niet voor werknemers die tijdskrediet willen opnemen onmiddellijk na het uitputten van het recht op ouderschapsverlof voor alle rechthebbende kinderen.<sup>223</sup>

92 **Onderbrekingsuitkering** – Gedurende een periode van tijdskrediet ontvangt een werknemer een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.<sup>224</sup> Hieronder worden de brutobedragen van de onderbrekingsuitkeringen weergegeven voor een voltijdse werknemer. Werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling schorsen of verminderen, krijgen een onderbrekingsuitkering toegekend dat proportioneel is aan de arbeidsduur van de deeltijdse arbeidsregeling.<sup>225</sup> De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de gekozen vorm van het tijdskrediet, de gezinssituatie en de anciënniteit van de werknemer.

Merk op dat in het advies welvaartsvastheid 2021-2022 een verhoging van het tijdskrediet voor alleenstaande ouders voor de zorg van een kind werd geadviseerd vanaf 1 juli 2021.<sup>226</sup>

**Tabel 11:** Overzicht maandelijkse bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020.<sup>227</sup>

	<b>Tussen 2 en 5 jaar anciënniteit</b>	<b>5 jaar anciënniteit of meer</b>
<b>Volledige onderbreking</b>	520,65 EUR	607,43 EUR
<b>Vermindering tot een half-tijdse baan</b>	260,32 EUR	303,71 EUR
<b>Vermindering met 1/5</b>	171,43 EUR of 221,23 EUR*	
* Voor een alleenwonende werknemer en de werknemer die uitsluitend samenwoont met een of meerdere kinderen die hij ten laste heeft. <sup>228</sup>		

93 **Vlaamse aanmoedigingspremie** – Een werknemer die wordt tewerkgesteld in het Vlaams gewest kan aanspraak maken op een Vlaamse aanmoedigingspremie (*supra* 24, nr. 48).

Er zal echter geen recht zijn op een Vlaamse aanmoedigingspremie als het tijdskrediet opgenomen wordt met een vijfde.<sup>229</sup> Bovendien opent enkel de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid, het verlenen van palliatieve zorgen en de zorg voor kinderen tot en met 7 jaar<sup>230</sup> het recht op een Vlaamse aanmoedigingspremie.<sup>231</sup>

94 **Ontslagbescherming** – De werkgever mag geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om dringende reden of om een voldoende reden (reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de aanvraag van het verlof en/of de uitoefening ervan).<sup>232</sup> Indien de werkgever toch zou overgaan tot ontslag zonder dringende of voldoende reden, dan moet een beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon worden betaald aan de werknemer.<sup>233</sup>

<sup>223</sup> Art. 5, §2 CAO nr. 103.

<sup>224</sup> Art. 103quater Herstelwet.

<sup>225</sup> Art. 4 KB 12 december 2001.

<sup>226</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 10-11.

<sup>227</sup> RVA, *Barema's*.

<sup>228</sup> Art. 4, §4 KB 12 december 2001.

<sup>229</sup> Art. 1, 2° BVR 1 maart 2002.

<sup>230</sup> 11 jaar in geval van een gehandicapt kind.

<sup>231</sup> Art. 10 BVR 1 maart 2002.

<sup>232</sup> Art. 21 CAO nr. 103.

<sup>233</sup> Art. 21, §4 CAO nr. 103.

De beschermingsperiode vangt normaal aan op de datum van de schriftelijke aanvraag van de werknemer en eindigt drie maanden na het einde van de tijdskredietperiode of drie maanden na de datum waarop de weigering van het tijdskrediet door de werkgever werd meegedeeld.<sup>234</sup>

95 **Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – De opzeggingstermijn van de werknemer zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.<sup>235</sup>

De opzeggingsvergoeding wordt berekend aan de hand van het lopende loon.<sup>236</sup> Indien de arbeidsprestaties werden verminderd, zal dat lopende loon lager liggen dan indien de arbeidsprestaties niet werden verminderd.

Het Grondwettelijke Hof oordeelde tot nu toe dat het verschil in berekeningswijze tussen een werknemer die ouderschapsverlof opneemt en een werknemer die tijdskrediet opneemt voor de zorg van een kind verantwoord is. Ter herinnering in geval van ouderschapsverlof wordt de opzeggingsvergoeding berekend aan de hand van het niet verminderde loon (*supra* 31, nr. 70).<sup>237</sup>

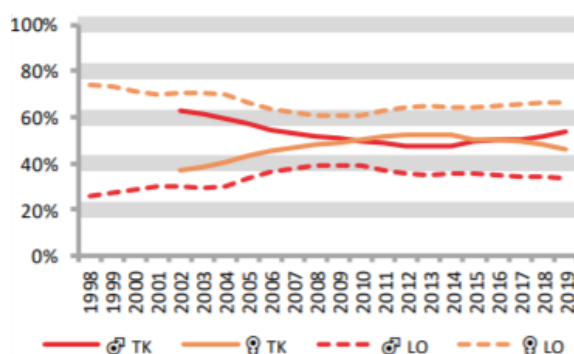
Eerder kwam reeds aan bod, dat het Hof van Cassatie (*supra* 27, nr. 59) in geval van tijdskrediet voor de zorg van een kind jonger dan acht jaar tot een andere redenering kwam. Het Hof van Cassatie lijkt van oordeel te zijn dat de beëindigingsvergoedingen berekend moeten worden op basis van het loon dat de werknemer ontvangen zou hebben indien de arbeidsprestaties niet tijdelijk werden verminderd. Er zou namelijk sprake zijn van een indirecte discriminatie op grond van geslacht, aangezien meestal vrouwen hierdoor worden benadeeld.<sup>238</sup> Zoals eerder reeds werd opgemerkt lijkt het niet onrealistisch dat dit cassatiearrest ook toepasbaar kan zijn op andere vormen van tijdskrediet en thematisch verlof wanneer een indirecte discriminatie op basis van geslacht vastgesteld kan worden.

## LANDINGSBAAN TIJDSKREDIET

96 Oudere werknemers hebben onder bepaalde voorwaarden recht op tijdskrediet “eindeloopbaan”. Aangezien deze regeling voornamelijk ingezet wordt om mensen langer aan het werk te houden en minder om effectief zorgtaken op zich te nemen, wordt deze regeling slecht kort behandeld.

Merk op dat de genderkloof specifiek voor dit type tijdskrediet kleiner is dan voor de andere stelsels van loopbaanonderbreking. Onderstaande grafiek toont aan dat voor wat betreft landingsbaan tijdskrediet er quasi sprake is van een evenwicht tussen de geslachten.

**Grafiek 9:** Genderkloof eindeloopbaanstelsels.<sup>239</sup>



<sup>234</sup> Art. 21, §3 CAO nr. 103.

<sup>235</sup> Art. 103 Herstelwet.

<sup>236</sup> Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet; GwH 10 november 2011, nr. 165/2011; GwH 10 november 2011, nr. 167/2011.

<sup>237</sup> GwH 7 november 2019, nr. 172/2019.

<sup>238</sup> Art. 157 VWEU; Cass. 22 juni 2020, AR S.190031.F/24.

<sup>239</sup> RVA, *Tijdskrediet en loopbaanonderbreking: evolutie volgens geslacht*, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2019/2019-12-19\\_Spotlight\\_NL\\_1.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2019/2019-12-19_Spotlight_NL_1.pdf), 3.

Opgemerkt moet worden dat in tegenstelling tot tijdskrediet met motief, geen maximumduur werd voorzien voor het tijdskrediet eindeloopbaan.<sup>240</sup>

97 **Leeftijdsvoorwaarde** - Een werknemer heeft recht op landingsbanen vanaf de leeftijd van 55 jaar.<sup>241</sup> Hierop zijn evenwel uitzonderingen geformuleerd, zo wordt het recht op tijdskrediet op 50 jaar gebracht voor werknemers met een zwaar beroep of een lange loopbaan.<sup>242</sup>

98 **Vorm van het tijdskrediet** – Een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst is in geval van tijdskrediet landingsbaan niet mogelijk. De werknemer kan er enkel voor opteren om zijn arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde per minimumperiode van zes maanden of tot een halftijdse baan per minimumperiode van drie maanden.<sup>243</sup>

Net zoals in geval van tijdskrediet met motief, moet de werknemer een tewerkstellingsvoorwaarde vervullen om gebruik te kunnen maken van het tijdskrediet landingsbaan. In geval van tijdskrediet eindeloopbaan moet de tewerkstellingsvoorwaarde echter gedurende 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag worden voldaan.

**Tabel 12:** Overzicht vormen van het verlof.<sup>244</sup>

	1/2	1/5
<b>Voltijdse werknemer gedurende 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag</b>	X	X*
<b>Deeltijdse werknemer <math>\geq \frac{3}{4}</math> gedurende 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag</b>	X	
* Enkel mogelijk als de werknemer gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een vijfdaagse week of meer, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.		

99 **Anciënniteitsvoorwaarde** – Het recht op landingsbanen kan pas worden opgenomen op voorwaarde dat de werknemer gedurende twee jaar verbonden is met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever bij wie hij de aanvraag indiende.<sup>245</sup> Die termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever worden ingekort.<sup>246</sup>

100 **Loopbaanvoorwaarde** – Naast het voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde, de tewerkstellingsvoorwaarde en de anciënniteitsvoorwaarde moet de oudere werknemer ook voldoen aan een loopbaanvoorwaarde. In de regel moet een loopbaan van 25 jaar worden aangetoond.<sup>247</sup>

101 **Onderbrekingsuitkering** – Sinds 2015 moet de werknemer in principe minstens 60 jaar zijn om een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA te kunnen genieten.<sup>248</sup>

Ter volledigheid moet worden vermeld, dat via het interprofessioneel akkoord (IPA) gesloten voor 2019-2020 lagere leeftijdsgrenzen werden vastgesteld om recht te hebben op

<sup>240</sup> Art. 8, §1, eerste lid CAO nr. 103.

<sup>241</sup> Art. 8, §2 CAO nr. 103.

<sup>242</sup> Art. 8, §2-5 CAO nr. 103.

<sup>243</sup> Art. 8, §1 CAO nr. 103.

<sup>244</sup> Art. 8, §1 en 10, §1 CAO nr. 103.

<sup>245</sup> Art. 10, §2, 2° CAO nr. 103.

<sup>246</sup> Commentaar bij art. 10 CAO nr. 103.

<sup>247</sup> Art. 10, §3 CAO nr. 103.

<sup>248</sup> Art. 6, §1 KB 12 december 2001.



onderbrekingsuitkeringen.<sup>249</sup> Op het ogenblik van het schrijven van deze masterproef werd het akkoord (nog?) niet verlengd.

**Tabel 13:** Overzicht maandelijks bruto onderbrekingsuitkeringen van toepassing op een voltijdse werknemer sinds maart 2020.<sup>250</sup>

	<b>Alleenwonende werknemers*</b>	<b>Andere werknemers</b>
<b>Halftijdse loopbaanvermindering</b>	518,52 EUR	
<b>Vermindering met 1/5<sup>de</sup></b>	290,65 EUR	240,85 EUR
* Voor de alleenwonende werknemer en de werknemer die uitsluitend samenwoont met een of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.		

102 **Vlaamse aanmoedigingspremie** – Werknemers tewerkgesteld in de privésector hebben geen recht op een Vlaamse aanmoedigingspremie als tijdskrediet eindeloopbaan opgenomen wordt.

103 **Ontslagbescherming** – Een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op tijdskrediet landingsbaan geniet ontslagbescherming (*supra* 36, nr. 94).

104 **Opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding** – Voor wat betreft de opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding kan verwezen worden naar wat onder tijdskrediet met motief werd uiteengezet (*supra* 37, nr. 95).

---

<sup>249</sup> CAO nr. 137, 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, BS 8 mei 2019.

<sup>250</sup> RVA, *Barema's*.

## 2.3 Mechanismen ingevoerd naar aanleiding van de coronacrisis

105 De coronacrisis heeft aangetoond dat het combineren van werk en gezin niet altijd zo vanzelfsprekend is. Tijdens de periode gedurende dewelke de scholen gesloten waren, moesten ouders plots voor veel meer dan alleen het huishouden en de opvoeding van hun kinderen instaan. Om de combinatie werk en gezin te vergemakkelijken werden daarom een aantal mechanismen ingevoerd. Het betreft corona-ouderschapsverlof, corona-tijdskrediet en corona-landingsbaan. Daarnaast werd het toepassingsgebied voorzien voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht uitgebreid. Aangezien deze mechanismen slechts tijdelijk van aard zijn, volgt hieronder een zeer beknopte toelichting.

### 2.3.1 Corona-ouderschapsverlof

106 Het corona-ouderschapsverlof was een nieuwe vorm van ouderschapsverlof en kwam bovenop het “gewoon” ouderschapsverlof. Verschillend met het “gewoon” ouderschapsverlof is dat corona-ouderschapsverlof enkel mits akkoord van de werkgever opgenomen kon worden<sup>251</sup> en het ook openstond voor pleegouders<sup>252</sup>.

Ouders, die minstens een maand verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst<sup>253</sup>, kregen de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties te schorsen<sup>254</sup> of te verminderen tot een tweede of met een vijfde van een voltijdse arbeidsduur gedurende de periode 1 mei 2020 tot en met 30 september 2020.<sup>255</sup> Merk op dat werknemers die minstens drie vierde van een voltijds uurrooster werken ook de mogelijkheid hadden om hun prestaties te verminderen tot een halftijdse baan.<sup>256</sup> Het corona-ouderschapsverlof was met andere woorden soepeler dan het “gewoon” ouderschapsverlof.

Opvallend is dat de onderbrekingsuitkeringen 25% hoger lagen dan de uitkeringen voor het “gewoon” ouderschapsverlof. Alleenwonende ouders of ouders van een gehandicapt kind kregen een onderbrekingsuitkering dat 50% hoger lag dan het bedrag van een gewone ouderschapsverlofuitkering. De bruto onderbrekingsuitkering kon evenwel niet hoger zijn dan het loonverlies dat de werknemer ondervond omwille van het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.<sup>257</sup>

Gedurende het corona-ouderschapsverlof kon een werknemer tewerkgesteld in het Vlaams gewest geen aanspraak maken op een Vlaamse aanmoedigingspremie.

### 2.3.2 Corona-tijdskrediet

107 Op voorwaarde dat de werkgever een erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden heeft verkregen, kon hij vanaf 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 aan elke voltijdse werknemer voorstellen om zijn arbeidsprestaties met een vijfde of tot een halftijdse baan te verminderen voor een periode die niet korter mocht zijn dan een maand en niet langer mocht zijn dan zes maanden.<sup>258</sup>

Corona-tijdskrediet is met andere woorden voornamelijk in het leven geroepen om werkgevers in geval van economische moeilijkheden de mogelijkheid te geven hun personeel een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor te stellen. Aangezien deze regeling minder ingezet wordt om zorgtaken op zich te kunnen nemen, wordt dit mechanisme niet verder besproken.

Wat evenwel in het oog springt is dat het koninklijk besluit uitdrukkelijk bepaalt dat als de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd mits betaling van een opzeggingsvergoeding, de

---

<sup>251</sup> Art. 3, laatste lid KB nr. 23.

<sup>252</sup> Art. 5, §2 tweede lid KB nr. 23.

<sup>253</sup> Art. 5, §3 KB nr. 23.

<sup>254</sup> Enkel mogelijk voor alleenstaande ouders en de ouders van een gehandicapt kind vanaf 1 juli 2020.

<sup>255</sup> Art. 4 en 11 KB nr. 23.

<sup>256</sup> Art. 5, §1, eerste lid KB nr. 23.

<sup>257</sup> Art. 7, §2, eerste, tweede en derde lid KB nr. 23.

<sup>258</sup> Art. 5 KB nr. 46.

opzeggingsvergoeding moet worden berekend op het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien de arbeidsprestaties niet werden verminderd.<sup>259</sup>

### 2.3.3 Corona-landingsbanen

108 Sinds 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 kunnen werknemers van minstens 55 jaar met minstens 25 jaar beroepsverleden corona-landingsbanen aanvragen op voorwaarde dat hun werkgever werd erkend als een onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden.

De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn arbeidsprestaties met de helft of met een vijfde te verminderen van een voltijdse arbeidsduur. De onderbrekingsuitkering is dezelfde als bij tijdskrediet landingsbanen (zie Tabel 13, *supra* 39, nr. 101).

Verschillend met het “gewoon” tijdskrediet landingsbanen is dat de minimumperiode slechts een maand bedraagt.<sup>260</sup>

### 2.3.4 Uitbreiding tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona

109 Werknemers hebben vanaf 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021<sup>261</sup> het recht om een beroep te doen op tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona als ze thuis moeten blijven voor de opvang van hun kind (ongeacht de leeftijd) ten gevolge van de sluiting van het kinderdagverblijf, de school of het opvangcentrum voor handicaptten. De werkgever mag niet weigeren om deze tijdelijke werkloosheid te erkennen.<sup>262</sup>

De tijdelijke werkloosheidsuitkering werd vastgelegd ter hoogte van 70% van een begrensd brutoloon (2.754,76 euro), zonder dat deze minder mag bedragen dan 55,59 euro per dag. Daarnaast ontvangt de werknemer een toeslag ter waarde van 5,63 euro per dag.<sup>263</sup>

Het toepassingsgebied van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona werd onder-tussen verder uitgebreid naar andere situaties waarin het kind in quarantaine moest.<sup>264</sup>

---

<sup>259</sup> Art. 7 KB nr. 46.

<sup>260</sup> Art. 9 en 10 KB nr. 46.

<sup>261</sup> Onder voorbehoud van verlenging.

<sup>262</sup> Wet 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, BS 30 oktober 2020.

<sup>263</sup> Art. 5 en art. 6 KB 30 maart 2020 tot aanpassing van procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 1919 tot wijziging van de artikelen 27,51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 14bis in hetzelfde besluit, BS 2 april 2020; KB 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I en II), BS 17 juli 2020.

<sup>264</sup> Afdeling 2 wet 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (1), BS 30 december 2020.

## 2.4 Andere mechanismen

110 Naast de hierboven omschreven mechanismen kunnen we uiteraard nog andere mogelijkheden bedenken om de arbeidsduur van de werknemer te verminderen of tijdelijk te onderbreken. Sommige mechanismen werden net zoals de hierboven besproken loopbaanonderbrekingen stelselmatig ingevoerd in ons socialezekerheidsstelsel om een beter evenwicht tussen werk en gezin te realiseren.<sup>265</sup> Hieronder komen er een aantal aan bod.

### 2.4.1 Familiaal verlof

111 Familiaal verlof, sociaal verlof of verlof om dwingende reden geeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen zoals bijvoorbeeld een plotse hospitalisatie van een kind. Deze afwezigheid is in principe onbezoldigd.

Het familiaal verlof is beperkt tot tien werkdagen per kalenderjaar. Voor deeltijdse werknemers wordt deze duur omgezet in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties.<sup>266</sup>

### 2.4.2 Verlof voor pleegzorgen

112 Als een werknemer werd aangesteld als pleegouder door een rechtbank, dan kan deze gebruikmaken van de mogelijkheid om voor welbepaalde redenen afwezig te zijn van het werk.<sup>267</sup>

Het pleegzorgverlof is beperkt tot zes dagen per kalenderjaar en moet bovendien worden verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee werknemers die beiden werden aangesteld als pleegouder.<sup>268</sup>

Gedurende het pleegzorgverlof heeft de werknemer recht op een forfaitaire uitkering ten laste van de RVA ter waarde van 120,52 euro<sup>269</sup> per afwezigheidsdag.<sup>270</sup>

### 2.4.3 Adoptie- en pleegouderverlof

113 Vanaf 1 januari 2019 werd het adoptieverlof uitgebreid en werd een recht op pleegouderverlof ingevoerd. Beide verloven bedragen in principe zes weken en worden tot in 2027 met een week opgetrokken. Uiterlijk in 2027 zullen adoptie- of pleegzorgouders samen recht hebben op 17 weken verlof, behoudens vroegere datum voorzien door koninklijk besluit.<sup>271</sup> Een verdubbeling van de maximumduur is voorzien voor een kind met een handicap.<sup>272</sup>

Zes weken verlof komt toe aan elke ouder, de overige weken moeten worden verdeeld tussen beide adoptie- of pleegouders.<sup>273</sup> Indien er sprake is van een gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het verlof met twee weken per ouder verlengd.<sup>274</sup>

Het verlof moet ononderbroken worden opgenomen per week of een veelvoud daarvan.<sup>275</sup> Er worden geen anciënniteitsvoorwaarden noch tewerkstellingsvoorwaarden opgelegd.

---

<sup>265</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 430.

<sup>266</sup> Art. 3 en 4 KB 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen, BS 6 december 1991.

<sup>267</sup> Art. 30quater Arbeidsovereenkomstenwet, art. 2-4 KB 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, BS 13 november 2008 (hierna: KB 27 oktober 2008).

<sup>268</sup> Art. 1 KB 27 oktober 2008.

<sup>269</sup> Sinds 1 maart 2020.

<sup>270</sup> Art. 7, §1 KB 27 oktober 2008.

<sup>271</sup> Art. 30ter, §1, tweede en derde lid en 30sexie, §1, tweede en derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>272</sup> Art. 30ter, §1, zesde lid en 30sexies, §1, zesde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>273</sup> Art. 30ter, §1/1, eerste lid en 30sexies, §1, vijfde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>274</sup> Art. 30ter, §1, zevende lid en 30sexies, §1, zevende lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>275</sup> Art. 30ter, eerste lid en 30sexies, §1, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

Gedurende de eerste drie dagen van het verlof heeft de werknemer recht op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.<sup>276</sup> Daarna kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering ten laste van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (hierna: RIZIV). Deze uitkering bedraagt 82% van het begrensde gedeelde brutoloon (146,98 euro per dag)<sup>277, 278</sup>. Er wordt geen minimumuitkering voorzien.

Merk evenwel op dat alhoewel er geen tewerkstellingsvoorwaarde werd opgelegd om aanspraak te kunnen maken op adoptie- en pleegouderverlof, pas een uitkering ten laste van het RIZIV zal worden toegekend op voorwaarde dat gedurende een voldoende lange tijd bijdragen werden betaald (de wachttijd). De wachttijd die vervuld moet worden, is dezelfde als deze voor de toekenning van de moederschapsuitkering (*infra* 46, nr. 120).

De werknemer geniet ontslagbescherming als deze gebruik maakt van adoptie- of pleegouderverlof.<sup>279</sup>

#### 2.4.4 Geboorteverlof

114 Vaders en meeouders hebben het recht om van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind. Vroeger bestond het geboorteverlof uit tien dagen afwezigheid die opgenomen moest worden binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.<sup>280</sup>

De programmawet van 20 december 2020 heeft het geboorteverlof uitgebreid tot vijftien dagen vanaf 1 januari 2021 en twintig dagen vanaf 1 januari 2023.<sup>281</sup> De termijn waarbinnen de werknemer het uitgebreide geboorteverlof kan opnemen blijft ongewijzigd. Merk op dat alhoewel het verlof werd uitgebreid, het verlof voor biologische ouders of meemoeders gevoelig lager ligt dan het adoptie- en pleegouderverlof (*supra* 42, nr. 113).

In geval van gelijktijdige deeltijdse tewerkstelling bij twee of meerdere werkgevers heeft de werknemer recht op het volledig geboorteverlof ten aanzien van elke werkgever. Het aantal dagen recht op geboorteverlof is niet afhankelijk van de tewerkstellingsbreuk van betrokkene. Wat ertoe kan leiden dat de werknemer gedurende een vrij lange periode afwezig kan zijn van het werk.<sup>282</sup>

De werknemer krijgt gedurende de eerste drie dagen van het verlof zijn gewoon loon doorbetaald. Gedurende de overige dagen geniet de werknemer een uitkering ten laste van het RIZIV ten bedrage van 82% van het begrensde brutoloon (146,98 euro per dag)<sup>283, 284</sup>. Net zoals in geval van adoptie- en pleegouderverlof werd niet voorzien in een minimumuitkering en wordt de toekenning van de uitkering afhankelijk gesteld van het vervullen van een wachttijd zoals deze voorzien is voor de toekenning van de moederschapsuitkering (*infra* 46, nr. 120).<sup>285</sup>

---

<sup>276</sup> Art. 1 KB 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof, *BS* 18 oktober 2004; art. 2 KB 1 maart 2019 tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het pleegouderverlof, *BS* 18 maart 2019.

<sup>277</sup> RIZIV, *Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen aan de schommelingen van het gezondheidsindexcijfer*, <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiedtheid/bedragen/werknemers-werklozen/Paginas/aanpassingen-uitkeringen-schommelingen-gezondheidsindexcijfer.aspx> (hierna: RIZIV, *Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen*).

<sup>278</sup> Art. 223ter en 223quinquies Ziektebesluit.

<sup>279</sup> Art. 30ter, §4 en 30sexies, §5 Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>280</sup> Art. 30, §2, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>281</sup> Programmawet 20 december 2020, *BS* 30 december 2020.

<sup>282</sup> Art. 30, §3 Arbeidsovereenkomst. Tot op vandaag werd nog geen uitvoering gegeven aan deze bepaling.

<sup>283</sup> RIZIV, *Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen*.

<sup>284</sup> Art. 30, §2, voorlaatste en laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

<sup>285</sup> Art. 223bis, §2 Ziektebesluit.

De werknemer geniet ontslagbescherming als deze gebruik maakt van zijn recht op geboorteverlof.<sup>286</sup>

115 Merk op dat de NAR vrij recent een advies heeft gepubliceerd over het al dan niet verplicht maken van geboorteverlof en de verlenging ervan. De NAR is van mening dat de effectieve opname van het geboorteverlof gestimuleerd moet worden via een sensibiliseringscampagne. In de NAR werd geen akkoord gevonden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties om de bestaande belemmeringen voor een effectieve opname van het verlof aan te pakken.<sup>287</sup>

Volgens een onderzoek uitgevoerd in 2010 door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen nam 81% van de vaders in 2008 daadwerkelijk vaderschapsverlof op. 66% nam de volle tien dagen op. Indien het vaderschapsverlof niet werd opgenomen dan gebeurde dat in het merendeel van de gevallen omwille van het werk of van de werkgever. In 23% van de gevallen gebeurde dit om financiële redenen.<sup>288</sup> Werkgeversorganisaties hebben gevraagd om het onderzoek te actualiseren.<sup>289</sup>

#### 2.4.5 Moederschap

116 Werkneemsters genieten zowel voor, tijdens al na de moederschapsrust van een bijzondere bescherming. Hieronder volgt een korte bespreking. In elk geval kan reeds worden opgemerkt dat ook een zwangere werkneemster geniet van ontslagbescherming.<sup>290</sup>

#### GEHEEL OF GEDEELTELIJKE WERKVERWIJDERING (PROFYLACTISCH VERLOF)

117 Sommige werkzaamheden kunnen schadelijk zijn voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere werkneemster of werkneemster die borstvoeding geeft, daarom voorziet de wet dat maatregelen genomen moeten worden indien een risico werd vastgesteld. De maatregelen kunnen ertoe leiden dat:

- de arbeidsomstandigheden of de risico gebonden werktijden tijdelijk worden aangepast,
- een andere toelaatbare arbeid wordt gegeven,
- de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.<sup>291</sup>

Gedurende een periode van geheel of gedeeltelijke werkverwijdering of in geval van loonverlies bij het uitvoeren van toelaatbare arbeid, heeft de werkneemster recht op een uitkering ten laste van het RIZIV ten belope van maximum 78,237% van het gederfde begrensde brutoloon (146,98 euro per dag)<sup>292</sup>.<sup>293</sup> Merk evenwel opnieuw op dat het recht op uitkering afhankelijk zal zijn van het al dan niet vervullen van een wachttijd (*infra* 46, nr. 120).

---

<sup>286</sup> Art. 30, §4, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet; art. 223bis Ziektebesluit.

<sup>287</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Advies vaderschapsverlof en geboorteverlof – wetsvoorstellen*, 14 juli 2020, nr. 2174, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2174.pdf>, 3.

<sup>288</sup> INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*, [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/47%20-%20Vaderschapsverlof\\_publicatie\\_NL.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/47%20-%20Vaderschapsverlof_publicatie_NL.pdf), 69.

<sup>289</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Advies vaderschapsverlof en geboorteverlof – wetsvoorstellen*, 14 juli 2020, nr. 2174, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2174.pdf>, 7.

<sup>290</sup> Art. 40 Arbeidswet; art. 11 CAO nr. 80, 27 november 2001 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, BS 12 februari 2002 (hierna: CAO nr. 80).

<sup>291</sup> Art. 42, §1 Arbeidswet.

<sup>292</sup> RIZIV, Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen.

<sup>293</sup> Art. 114bis wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, BS 27 augustus 1994 (hierna: Ziektewet); art. 219bis en 219ter Ziektebesluit.

## MOEDERSCHAPSRUST

118 Een zwangere werkneemster geniet vijftien weken moederschapsverlof (zeventien weken in geval van een meerling). Het prenataal verlof telt zes weken, vijf weken zijn facultatief en een week is verplicht op te nemen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het postnataal verlof bedraagt negen weken en vangt aan op de dag van de bevalling. Een verlenging van het postnataal verlof is mogelijk in geval van langdurige hospitalisatie van de pasgeborene. De vijf weken prenatale facultatieve rust kunnen overgedragen worden naar het einde van de postnatale rust.

Zoals eerder reeds werd aangehaald (*supra* 14, nr. 20) heeft een werkneemster het recht om als de postnatale rust met ten minste twee weken kan worden verlengd, de laatste twee weken van de periode van postnatale rust om te zetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moeten opgenomen worden binnen de acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode rust.<sup>294</sup>

Gedurende de periode van moederschapsrust heeft de werkneemster recht op een uitkering ten laste van het RIZIV op voorwaarde dat een wachttijd werd vervuld (*infra* 46, nr. 120).<sup>295</sup> De uitkering bedraagt gedurende de eerste dertig dagen 82% van het onbegrensde brutoloon.<sup>296</sup> Vanaf de eenendertigste dag moederschapsrust valt de werkneemster terug op een uitkering ter hoogte van 75% van haar begrensde loon (146,98 euro per dag)<sup>297, 298</sup> De uitkeringen toegekend in het kader van adoptie- en pleegouderverlof liggen bijgevolg hoger (*supra* 42, nr. 113).

## BORSTVOEDINGSPAUZES

119 CAO nr. 80/80bis voorziet een recht voor de werkneemster om gedurende een of twee halve uren per dag de arbeidsovereenkomst te schorsen om hun kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.<sup>299</sup>

Gedurende deze borstvoedingspauzes krijgt de werkneemster een uitkering ten laste van het RIZIV toegekend ter hoogte van 82% van het onbegrensde brutoloon.<sup>300</sup> Er dient geen wachttijd te worden vervuld.<sup>301</sup>

---

<sup>294</sup> Art. 39 Arbeidswet.

<sup>295</sup> Art. 216 en 218 Ziektebesluit.

<sup>296</sup> Art. 216, tweede lid Ziektebesluit.

<sup>297</sup> RIZIV, Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen.

<sup>298</sup> Art. 216, eerste lid Ziektebesluit.

<sup>299</sup> Art. 3 en 5 CAO nr. 80.

<sup>300</sup> Art. 223quater Ziektebesluit.

<sup>301</sup> Art. 116/5, voorlaatste lid Ziektewet.

## DE WACHTTIJD

120 Hierboven werd enkele keren verwezen naar de voorwaarde dat pas uitkeringen zullen worden toegekend als een wachttijd werd vervuld.<sup>302</sup> De wachttijd vereist dat een werknemer eerst gedurende een bepaalde periode socialezekerheidsbijdragen moet hebben betaald, alvorens aanspraak te kunnen maken op uitkeringen.

De wachttijd die vervuld moet worden om recht te openen op uitkeringen in het kader van moederschapsrust bedraagt zes maanden. Gedurende de wachttijd moeten 120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen worden aangetoond en moeten voldoende bijdragen worden betaald. Deeltijdse werknemers moeten in diezelfde periode 400 arbeidsuren of gelijkgestelde uren aantonen. De periode van zes maanden kan voor deeltijdse werknemers evenwel worden verlengd tot maximaal achttien maanden, als de arbeidsregeling het niet toelaat om de wachttijd te vervullen binnen de zes maanden.<sup>303</sup>

In sommige gevallen kan de werknemer vrijgesteld worden van het vervullen van een wachttijd<sup>304</sup>, dit komt later in het tweede deel van deze masterproef aan bod (*infra* 58, nr. 137). Er zijn ook situaties waarbij de wachttijd wordt verminderd. Zo wordt de wachttijd verminderd tot een maand die minstens twintig arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen omvat, ten voordele van de werknemer die haar tewerkstelling had onderbroken met als doel zich te wijden aan de opvoeding van een kind, op voorwaarde dat in het verleden reeds een wachttijd werd volbracht en de onderbreking plaatsvond binnen de periode van drie jaar volgend op de geboorte van het kind. Deeltijdse werknemers moeten in diezelfde periode zeventzig uur aantonen. De periode kan voor deeltijdse werknemers worden verlengd tot drie maanden, indien hun arbeidsregeling het niet toelaat om de wachttijd binnen een maand te vervullen.

De wachttijd zal bovendien verminderd kunnen worden tot drie maanden die minstens zestig arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen omvat ten voordele van de werkneemster die niet meer behoorde tot een categorie van personen die normaal hun recht op moederschapsuitkering kunnen doen gelden op voorwaarde dat reeds een wachttijd werd volbracht en de werkneemster als vrijwillig verzekerde voortdurend effectief lid of persoon ten laste is geweest van een ziekenfonds voor de verstrekkingen inzake moederschap.<sup>305</sup>

Voor meer toelichting met betrekking tot de wachttijd kan verwezen worden naar wat onder het eerste hoofdstuk van het tweede deel van deze masterproef wordt uiteengezet (*infra* 57, nr. 135).

### 2.4.6 Oneigenlijk gebruik deeltijdse arbeid met behoud van rechten

121 Een volledige werkloze die een deeltijdse job aanvaardt terwijl hij of zij eigenlijk voltijds werk zocht, kan als aan bepaalde voorwaarden werd voldaan, beschouwd worden als een deeltijdse werknemer met behoud van rechten.<sup>306</sup>

Als aan bepaalde voorwaarden werd voldaan zoals bijvoorbeeld het voltijds beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt, en het indienen van een aanvraag bij de werkgever om een vacant geworden voltijdse tewerkstelling te verkrijgen, kan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten bovendien zijn netto-inkomen aanvullen met een inkomensgarantie-uitkering (hierna: IGU) ten laste van de RVA (*infra* 86, nr. 175).<sup>307</sup>

---

<sup>302</sup> Art. 116 Ziektewet.

<sup>303</sup> Art. 203/1 Ziektebesluit.

<sup>304</sup> Art. 205/1 Ziektebesluit.

<sup>305</sup> Art. 205/1, §2 en §3 Ziektebesluit.

<sup>306</sup> Art. 29, §2 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 25 november 1991 (hierna: Werkloosheidsbesluit).

<sup>307</sup> Art. 131bis, §1 Werkloosheidsbesluit.



Het statuut “behoud van rechten” is bijgevolg geen garantie op het recht van een IGU. Toch biedt het statuut verschillende voordelen. Zo kan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanspraak maken op een verhoogde vergoeding bij tijdelijke werkloosheid<sup>308</sup> (*infra* 85, nr. 174) en kan na afloop van de arbeidsovereenkomst opnieuw aanspraak gemaakt worden op voltijdse werkloosheidsuitkeringen (*infra* 78, nr. 167).<sup>309</sup> Het is niet ondenkbaar dat het statuut, vanwege de voordelen, gevoelig is voor oneigenlijk gebruik.

#### 2.4.7 Halftijds pensioen

122 Alles wijst in de richting dat een werknemer in de toekomst de mogelijkheid zal krijgen om zijn arbeidsprestaties te verminderen tot maximum de helft van een voltijdse tewerkstelling, terwijl hij ondertussen een halftijds pensioen ontvangt.<sup>310</sup> Het halftijds pensioen heeft in de eerste plaats de doelstelling om langer werken mogelijk te maken en is dus niet zozeer gericht op het vrijmaken van tijd om zorgtaken op zich te kunnen nemen.

Op het ogenblik van het schrijven van deze masterproef zijn nog geen verdere details gekend over het halftijds pensioen. In het verslag van de formateurs valt wel te lezen, dat het een aanvullende regeling inzake einde van de loopbaan betreft, dat de bestaande regelingen niet zal vervangen en dat toegankelijk zal zijn voor alle werkenden die aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen voldoen.<sup>311</sup>

Merk evenwel op dat het verslag van de formateurs spreekt over “deeltijds pensioen”, terwijl in het verleden reeds meerdere wetsvoorstellen betreffende het halftijds pensioen werden ingediend.<sup>312</sup> Ik neem daarom aan dat de formateurs bij het schrijven van de nota een halftijds pensioen voor ogen hadden.

---

<sup>308</sup> Art. 106 Werkloosheidsbesluit.

<sup>309</sup> Art. 131bis, §5 Werkloosheidsbesluit.

<sup>310</sup> Art. 9 KB 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 (hierna: KB 23 december 1996).

<sup>311</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 30 september 2020, <https://www.demorgen.be/redactie/2020/verslagformateurs.pdf>, 15 -16 (hierna: P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*).

<sup>312</sup> Wetsvoorstel met betrekking tot het halftijds pensioen, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-0414/1; Wetsvoorstel met betrekking tot het halftijds pensioen, *Parl.St.* Kamer 2018-19, nr. 54-3578/1.

### 3 Overzicht verschillende mechanismen

123 Hieronder volgt een zeer beknopte en vereenvoudigde weergave van de verschillende mechanismen die in het eerste deel van deze masterproef aan bod kwamen, met uitzondering van de mechanismen ingevoerd naar aanleiding van de coronapandemie.

**Tabel 14:** Overzicht van de verschillende mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen of tijdelijk te schorsen.

Mechanisme	Tewerkstellingsvoorwaarde	Maximumduur	Bruto uitkering
<b>Deeltijdse arbeidsovereenkomst</b>	Geen	Onbeperkt	Eventueel recht op IGU of aanvullende uitkering ( <i>infra</i> 86, nr. 175)
<b>Thematisch verlof</b>			
Palliatief verlof		3 maanden per patiënt	Onderbrekingsuitkering (zie Tabel 4)
Verlof voor medische bijstand	Geen anciënniteitsvoorwaarde 1/2 <sup>de</sup> thematisch verlof enkel mogelijk voor werknemers die minstens 3/4 <sup>de</sup> werkten 1/5 <sup>de</sup> thematisch verlof enkel mogelijk voor voltijdse werknemers	Per patiënt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 maanden voltijds,</li> <li>• 24 maanden alleenstaande ouder voltijds,</li> <li>• 24 maanden bij vermindering van arbeidsprestaties,</li> <li>• 48 maanden alleenstaande ouder bij vermindering van arbeidsprestaties.</li> </ul>	
Mantelzorgverlof	Geen anciënniteitsvoorwaarde 1/2 <sup>de</sup> en 1/5 <sup>de</sup> thematisch verlof enkel mogelijk voor voltijdse werknemers	Per zorgbehoevende persoon: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 maand voltijds,</li> <li>• 2 maanden bij vermindering van arbeidsprestaties.</li> </ul> Beperkt over de gehele loopbaan tot respectievelijk 6 en 12 maanden	
CAO Ouderschapsverlof	12 maanden in dienst bij werkgever afgelopen 15 maanden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 maanden voltijds,</li> <li>• 8 maanden halftijds,</li> <li>• 20 maanden 1/5<sup>de</sup>,</li> <li>• 40 maanden 1/10<sup>de</sup>.</li> </ul>	
KB Ouderschapsverlof	12 maanden in dienst bij werkgever afgelopen 15 maanden 1/2 <sup>de</sup> , 1/5 <sup>de</sup> en 1/10 <sup>de</sup> thematisch verlof enkel mogelijk voor voltijdse werknemers		Onderbrekingsuitkering (zie Tabel 4 en Tabel 7)

<b>Tijdskrediet</b>			
Met motief	24 maanden in dienst bij werkgever 1/2 <sup>de</sup> tijdskrediet enkel mogelijk voor werknemers die gedurende 12 maanden minstens 3/4 <sup>de</sup> werkten 1/5 <sup>de</sup> tijdskrediet enkel mogelijk voor werknemers die gedurende 12 maanden voltijds werken in minstens een vijfdagenweek	51 maanden	Onderbrekingsuitkering (zie Tabel 11)
Landingsbaan	24 maanden in dienst bij werkgever 25 jaar loopbaan 1/2 <sup>de</sup> landingsbaan enkel mogelijk voor werknemers die gedurende 24 maanden minstens 3/4 <sup>de</sup> werkten 1/5 <sup>de</sup> landingsbaan enkel mogelijk voor werknemers die gedurende 24 maanden minstens werden tewerkgesteld in een vijfdagenweek	/	Onderbrekingsuitkering (zie Tabel 13)
<b>Andere mechanismen</b>			
Familiaal verlof	Geen	10 dagen per kalenderjaar	Geen
Verlof voor pleegzorgen	Geen	6 dagen per kalenderjaar te verdelen onder de pleegouders	120,52 euro per dag
Adoptie- en pleegouderverlof	Geen	6 weken voor elke ouder + 2 weken te verdelen onder de ouders (in 2021)	82% begremsd brutoloon
Geboorteverlof		15 dagen (in 2021)	
Profylactisch verlof		/	Max. 78,237% begremsd brutoloon
Moederschapsrust	Opgelet! Er zullen slechts uitkeringen worden toegekend als een wachttijd werd vervuld	15 weken (17 weken in geval van meerling)	1 <sup>ste</sup> 30 dagen: 82% brutoloon, daarna: 75% begremsd brutoloon
Borstvoedingspauzes	Geen	1 of 2 halve uren per dag tot 9 maanden na de bevalling	82% brutoloon
Halftijds pensioen	Voldoen aan voorwaarden vervroegd pensioen	Tot opname volledig pensioen	50% volledig pensioen

## 4 Tussenconclusie

124 België heeft deeltijdse arbeid gestimuleerd in crisisjaren om arbeid te **herverdelen**. We hebben het onder andere gezien tijdens de oliecrisis, de bankencrisis<sup>313</sup> en nu ook tijdens de coronacrisis. De uitspraak van Stan de Spiegelaere: “ontsla de uren, niet de mensen” verklaart deze beleidskeuze.<sup>314</sup>

Daarnaast heeft de evolutie naar het tweeverdienerstijdsperk gezorgd voor een **moeilijkere combinatie tussen werk en gezin**. Om daaraan tegemoet te komen, werden heel wat mechanismen in het leven geroepen om de arbeidsprestaties ofwel volledig ofwel gedeeltelijk te schorsen. De verschillende mechanismen van toepassing in de privésector werden in het eerste deel van deze masterproef besproken.

125 Vrouwen blijken veel vaker dan mannen gebruik te maken van de mogelijkheden die werden voorzien om de arbeidsprestaties te verminderen of tijdelijk te schorsen. Behalve voor tijdskrediet landingsbaan is er een zeer duidelijke **genderkloof** waarneembaar. Merk op dat deze genderkloof ook een invloed heeft op de promotiekloof. 40% van de promotiekloof tussen mannen en vrouwen kan worden verklaard door het verschil in werkuren, overuren en occasioneel avondwerk.<sup>315</sup>

126 Alhoewel heel wat **mechanismen** werden voorzien om werk en gezin te kunnen combineren, **zijn** deze **beperkt** tot welbepaalde situaties. Bovendien zorgen de verschillende voorwaarden, de beperkte vorm van het verlof en de hoogte van de uitkeringen ervoor dat veel werknemers er geen gebruik van willen of kunnen maken. Opgemerkt moet worden dat de onlinedienst “BreakAtWork” ongetwijfeld een goede stap in de juiste richting was, om te zorgen voor meer transparantie in de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking.

127 Er moet worden vastgesteld dat desondanks inspanningen werden geleverd om de onderbrekingsuitkeringen voor alleenstaanden in geval van thematisch verlof op te trekken, **de onderbrekingsuitkeringen laag liggen**.<sup>316</sup> De onderbrekingsuitkering moeten namelijk niet alleen het netto-loonverlies van de werknemer opvangen, maar ook het verlies aan maaltijdcheque, ecocheque, eindejaarspremie, jaarlijkse premie, vakantiegeld, ... Bovendien is het niet ondenkbaar dat de werknemer gedurende periodes van zorg geconfronteerd wordt met hogere uitgaven.

Door de uitkering voor het corona-ouderschapsverlof gevoelig hoger te leggen dan het bedrag van het “gewoon” ouderschapsverlof, kunnen we afleiden dat de overheid zich bewust is van de lage onderbrekingsuitkeringen. Ook de opname van een nieuwe verhoging van de onderbrekingsuitkeringen voor de thematische verloven voor alleenstaande ouders in het regeringsvoorstel dat ter advies aan de sociale partners werd voorgelegd in het kader van de Welvaartsvastheid 2021-2022, kan worden beschouwd als een impliciete erkenning.<sup>317</sup>

---

<sup>313</sup> S. DE SPIEGELAERE, “De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe”, *Denktank Minerva* 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10\\_De-Spiegelaere\\_Kortere\\_werkweek.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf), 1-2.

<sup>314</sup> S. DE SPIEGELAERE, “De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe”, *Denktank Minerva* 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10\\_De-Spiegelaere\\_Kortere\\_werkweek.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf), 4.

<sup>315</sup> N. DESCHACHT, “Part-Time Work and Women’s Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap”, *Journal of Labor Research* 2017, nr. 2, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>, 169-186.

<sup>316</sup> L. DESMET, “Tijdskrediet opnemen iets voor de happy few?”, *De Morgen* 10 mei 2021, 11.

<sup>317</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 18.

128 De wetgever lijkt zich er eveneens bewust van te zijn dat de verschillende mechanismen om de arbeidsduur te verminderen er **onvoldoende in slagen om de nodige balans tussen werk en gezin te realiseren**. Dit kan worden afgeleid uit de grote hoeveel wetsvoorstellen die de laatste twee jaar werden ingediend. Zo werden wetsvoorstellen ingediend die:

- bijkomende vormen van loopbaanonderbreking invoeren,<sup>318</sup>
- bestaande vormen van loopbaanonderbreking uitbreiden,<sup>319</sup>
- bepaalde verloven meer aanmoedigen/ stimuleren.<sup>320</sup>

Ten slotte kan worden opgemerkt dat het verslag van de formateurs melding maakt dat de regering een overleg zal opstarten met de sociale partners ter optimalisatie, vereenvoudiging en harmonisering van de verschillende verlofstelsels. De motieven zorg en combinatie van werk en gezin zullen in het overleg een specifieke aandacht krijgen.<sup>321</sup> Hiermee lijkt ook de regering aan te geven dat de huidige verlofstelsels niet altijd voldoende zijn om de nodige balans tussen werk en gezin te realiseren.

---

<sup>318</sup> Bijv. 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; Wetsvoorstel tot wijziging van het besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan met het oog op de invoering van een recht op ouderschapsverlof voor de werknemers die langdurige pleegzorg verlenen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-1421/1; Wetsvoorstel met betrekking tot het halftijds pensioen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0414/1.

<sup>319</sup> Bijv. 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 van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het tijdskrediet met motief betreft, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0170/1; 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 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 verlening van het recht op ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-1450/1; Wetsvoorstel tot invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om moederschapsrust flexibel op te nemen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0254/1.

<sup>320</sup> Bijv. 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 verbetering van de toegankelijkheid van ouderschapsverlof en vaderschapsverlof, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0566/1.

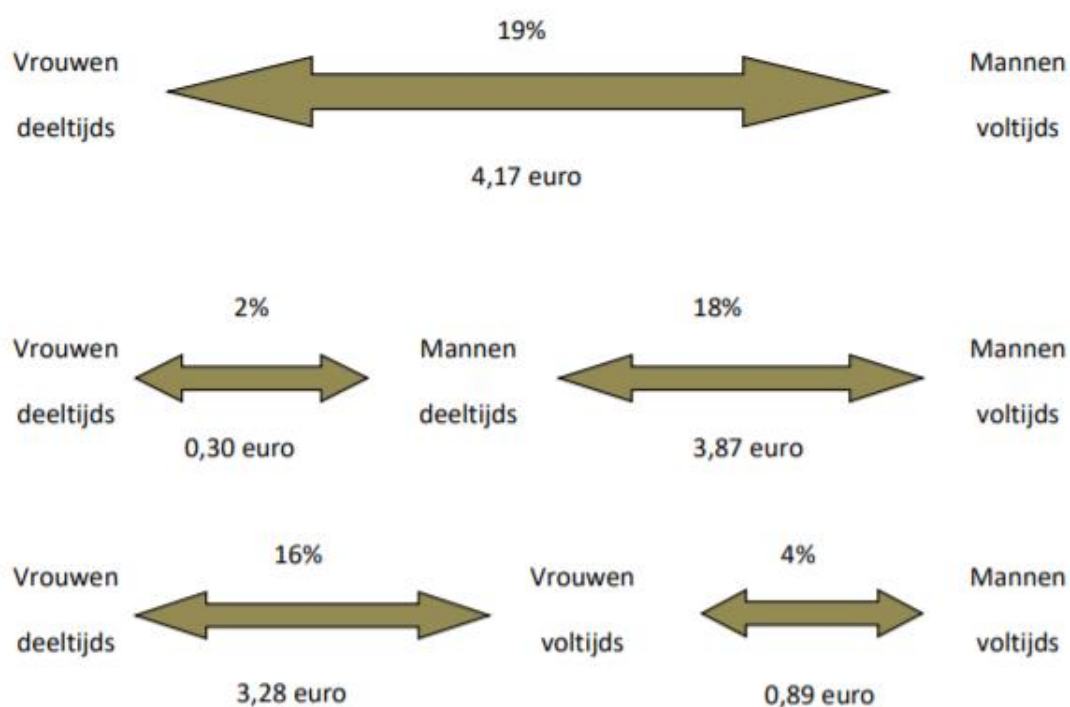
<sup>321</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 32.

## Deel II De impact van deeltijdse arbeid op vervangingsinkomsten

129 Vooraleer over te gaan tot de bespreking van de impact van deeltijdse arbeid op vervangingsinkomsten, moet de aandacht erop worden gevestigd dat alhoewel deeltijdse werknemers qua arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare voltijdse werknemers<sup>322</sup> (*supra* 17, nr. 29), in de praktijk moet worden vastgesteld dat deeltijdse werknemers vaak minder verdienen dan voltijdse werknemers. Onderstaande figuur 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.

Het recent 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>323</sup>

**Figuur 1:** Gemiddelde loonverschillen in bruto-uurlonen in 2018.<sup>324</sup>



In de inleiding van deze masterproef werd toegelicht dat de hoogte van het vervangingsinkomen vaak afhankelijk is van het loon waarop de bijdragen werden betaald. Het betreft de toepassing van het verzekeringsprincipe (*supra* 1, nr. 2). De loonkloof tussen deeltijds en voltijds werkenden leidt dus niet alleen tot lagere lonen voor deeltijdse werknemers, maar ook tot lagere vervangingsinkomsten.

130 Bovendien hangt de hoogte van het brutoloon af van de sector en de onderneming waarin men werkt. Ik raad de lezer van deze masterproef 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 euro per maand lag. Het bruto mediaanloon lag op 3.361 euro per maand.

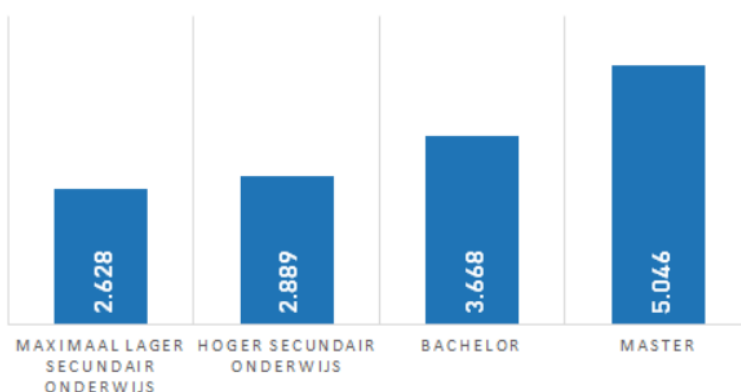
<sup>322</sup> Art. 4 wet betreffende het beginsel van non-discriminatie.

<sup>323</sup> H. VAN HOVE en D. DE VOS, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>, 29.

<sup>324</sup> H. VAN HOVE en D. DE VOS, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>, 30.

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. Een eerste vaststelling dat wordt gemaakt is dat laaggeschoolden, gemiddeld een lager brutoloon ontvangen dan hooggeschoolden. Herinner u dat in het eerste deel van deze masterproef werd aangehaald dat laaggeschoolden een hogere kans hebben op een deeltijdse tewerkstelling dan hooggeschoolden (*supra* 7, nr. 12).

**Grafiek 10:** Gemiddeld bruto maandloon van voltijdse werknemers die werkzaam zijn in ondernemingen met minstens tien werknemers.<sup>325</sup>



Eerder werd eveneens aangehaald dat deeltijdse tewerkstellingen vaker voorkomen in zogenaamde “vrouwelijke” sectoren. Hieronder wordt op basis van het hierboven vermeld 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. Economen zouden hier aanhalen dat een loonopslag moeilijk haalbaar is vanwege de tragere productiviteitsgroei in de zorgsector (*infra* 120, nr. 233).<sup>326</sup>

**Tabel 15:** Overzicht voltijds gemiddeld bruto maandloon in enkele typisch vrouwelijke beroepen en het corresponderend percentage ten opzichte van de gemiddelde brutolonen in België.<sup>327</sup>

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

<sup>325</sup> STATBEL, *Belgische lonen met focus op essentiële beroepen tijdens Covid-19*, 8 september 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen>.

<sup>326</sup> O. PINTOLON, *De strijd om tijd*, 74.

<sup>327</sup> STATBEL, *Belgische lonen met focus op essentiële beroepen tijdens Covid-19*, 8 september 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen>.

131 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.

Opgemerkt moet worden dat volgens het loonkloofrapport ook het hebben van kinderen vooral een negatief effect kan hebben op het brutoloon van alleenstaande vrouwen ( $\approx$  de moederschapsboete)<sup>328, 329</sup>.

132 Het tweede deel van deze masterproef zal trachten na te gaan wat de impact is van deeltijdse arbeid op de toekenning en de hoogte van vervangingsinkomsten. Als eerste worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen onder de loep genomen, daarna volgen de werkloosheidsuitkeringen. Als laatste zal worden nagegaan welke impact deeltijdse arbeid heeft op het pensioen van de werknemer. Op het einde van dit deel volgt een korte tussenconclusie.

Merk op dat het niet de bedoeling is dat deze masterproef de vorm aanneemt van een handboek. Noodgedwongen dienden een aantal selecties te worden gemaakt over wat wel en wat niet aan bod diende te komen.

---

<sup>328</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 76.

<sup>329</sup> H. VAN HOVE en D. DE VOS, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>, 38.



# 1 Arbeidsongeschiktheid

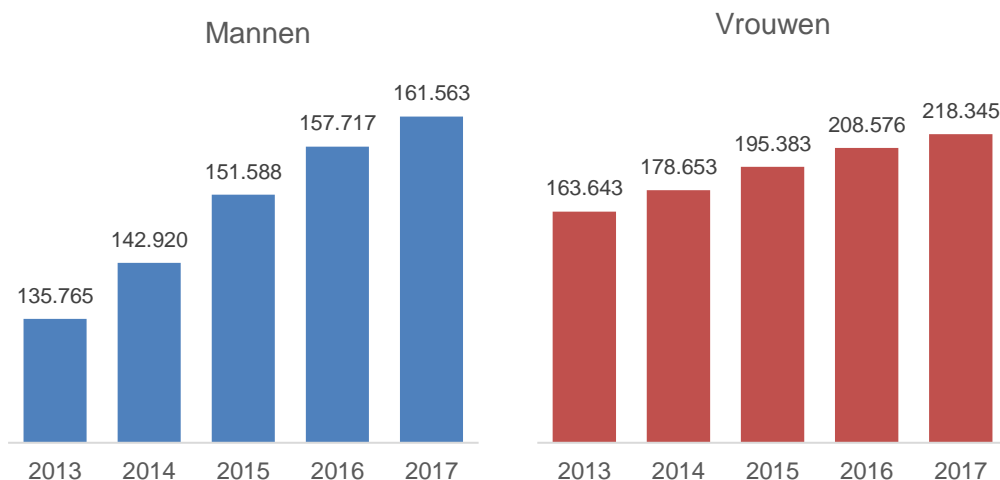
133 “België is een ziek land”, zo luidden enkele krantenkoppen toen het aantal langdurig zieken dicht in de buurt van de 400.000 kwam.<sup>330</sup> Naast de regeringsmaatregelen rond langer werken en de gevolgen van de vergrijzing van de Belgische bevolking, is een van de oorzaken van het stijgend aantal langdurig zieken, de sterke toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>331</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. Onderstaande grafiek toont het aantal werknemers en werklozen in invaliditeit per geslacht gedurende de periode 2013 tot en met 2017.

De sterkere stijging van het aantal vrouwelijke langdurig zieken is volgens professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis te wijten aan het vaker voorkomen van mentale problemen. Professor Godderis 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 Breackman vulde daarbij aan dat langdurig ziekte bij vrouwen een gevolg kan zijn van het verrichten van een “dubbele dienst” (*infra* 110, nr. 213), bovendien haalt hij aan dat vrouwen nog veel meer dan mannen moeten combineren.<sup>332</sup>

**Grafiek 11:** Aantal werknemers en werklozen in invaliditeit op 31 december per geslacht, evolutie 2013 – 2017.<sup>333</sup>



België kent dus heel veel zieke werknemers. Eind juni 2020 zouden er 459.561 langdurig zieken zijn.<sup>334</sup> Al die zieken krijgen een arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toegekend, maar wat betekent “arbeidsongeschikt” zijn?

<sup>330</sup> I. MARX, “België is ziek”, *De Standaard* 27 februari 2018, 32, S. MICHELSSEN, “België is ziek”, *De Tijd* 10 mei 2016, 2.

<sup>331</sup> RIZIV, *Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden, Werknemersregeling en regeling der zelfstandigen periode 2007-2016*, [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), 10 en 31-33.

<sup>332</sup> S. ANDRIES, “Aantal langdurig zieke vrouwen stijgt dubbel zo snel als mannen”, *De Standaard* 2 juli 2018, 6.

<sup>333</sup> RIZIV, *Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2017*, [https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat\\_du2017\\_1\\_invaliditeit.pdf](https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2017_1_invaliditeit.pdf), 1.

<sup>334</sup> X, “Met klamme handjes wachten op wat komt”, *De Tijd* 30 januari 2021, 14.

134 De Ziektewet bepaalt dat als arbeidsongeschikt wordt erkend:

“De werknemer die alle werkzaamheden heeft onderbroken als rechtstreeks gevolg van het intreden of het verergeren van letsels of functionele stoornissen waarvan erkend wordt dat ze zijn vermogen tot verdienen verminderen tot een derde of minder dan een derde van wat een persoon, van dezelfde stand en met dezelfde opleiding, kan verdienen door zijn werkzaamheid in de beroepencategorie waartoe de beroepsarbeid behoort, door betrokkene verricht toen hij arbeidsongeschikt is geworden, of in de verschillende beroepen die hij heeft of zou kunnen uitoefenen hebben uit hoofde van zijn beroepsopleiding.”<sup>335</sup>

De Ziektewet en het Ziektebesluit<sup>336</sup> bevatten ook een aantal vermoedens van arbeidsongeschiktheid. Zo wordt iemand in het kader van een toegelaten werkhervatting (*infra* 68, nr. 152) beschouwd als arbeidsongeschikt.<sup>337</sup>

In de rechtspraak zijn heel wat uitspraken terug te vinden met betrekking tot de voorwaarden om als arbeidsongeschikt te worden beschouwd. Deze masterproef heeft niet de bedoeling deze te onderzoeken.

---

<sup>335</sup> Art. 100, §1, eerste lid Ziektewet.

<sup>336</sup> Art. 239 Ziektebesluit.

<sup>337</sup> Art. 100, §2, eerste lid Ziektewet.

## 1.1 De wachttijd

135 Een gerechtigde<sup>338</sup> kan pas het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen openen als een wachttijd werd vervuld. De wachttijd vereist dat een persoon voorafgaand aan het openen van het recht op uitkeringen gedurende een voldoende lange periode heeft gewerkt. Behoudens enkele uitzonderingen is het bijgevolg niet mogelijk om onmiddellijk het recht op uitkeringen te openen.<sup>339</sup>

Eenmaal de wachttijd werd vervuld, kan men gedurende een periode na het einde van de wachttijd rechten behouden op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, zonder dat men aan verdere voorwaarden dient te voldoen.

Na het verstrijken van het vervullen van de wachttijd en het onvoorwaardelijk recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na het einde van de wachttijd, moet om het recht op uitkeringen te behouden opnieuw bepaalde voorwaarden worden voldaan. De wachttijd moet met andere woorden op drie verschillende tijdstippen worden beoordeeld.<sup>340</sup> Hieronder volgt per tijdstip een korte toelichting.

### 1.1.1 Vervullen van een wachttijd

136 Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zal pas worden geopend op voorwaarde dat gedurende twaalf maanden een voldoende aantal werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen aangetoond kunnen worden. Bovendien moet bewezen worden dat gedurende die periode voldoende bijdragen werden betaald voor de sector uitkeringen.<sup>341</sup>

Dagen waarvoor de werknemer loon heeft ontvangen en waarop bijdragen werden ingehouden, zijn werkdagen.<sup>342</sup> Gelijkgestelde dagen zijn dagen waarop niet werd gewerkt, maar die toch worden gelijkgesteld als werkdagen. Periodes van arbeidsongeschiktheid en moederschapsrust zijn geen gelijkgestelde dagen. Gelijkgestelde dagen betreft dagen waarop niet werd gewerkt wegens:

- jaarlijkse vakantie,
- aanvullende vakantie,
- dagen waarop men huishoudelijke arbeid verricht om een einde te maken aan de werkloosheid,
- gecontroleerde werkloosheid,
- dagen waarvoor loon wordt betaald maar geen arbeid werd verricht,
- profylactisch verlof,
- pleegzorgen,
- geboorteverlof,<sup>343</sup>
- adoptie- en pleegouderverlof,<sup>344</sup>
- verlof om dwingende redenen zonder loonbehoud,
- loon en dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders,
- ...<sup>345</sup>

---

<sup>338</sup> Zie art. 86 Ziektewet.

<sup>339</sup> Art. 128 Ziektewet.

<sup>340</sup> E. ANKAERT, *Toekenningsvoorwaarden betreffende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen*, CO200242592, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200242592&state=changed>.

<sup>341</sup> Art. 203, eerste lid Ziektebesluit.

<sup>342</sup> Art. 24, 1° Besluitwet.

<sup>343</sup> Art. 223bis, §4 Ziektebesluit.

<sup>344</sup> Art. 223ter, §4 Ziektebesluit.

<sup>345</sup> Art. 203, derde lid Ziektebesluit.

Onder gecontroleerde werkloosheid wordt onder andere begrepen, de periode gedurende dewelke een werknemer een onderbrekingsuitkering geniet in geval van volledige beroepsloopbaanonderbreking en het tijdvak tijdens hetwelk het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten wordt verleend aan een gerechtigde.<sup>346</sup>

Voor deeltijdse werknemers worden de gelijkgestelde periodes meegerekend ten belope van het aantal arbeidsuren dat zij tijdens deze periodes zouden gepresteerd hebben. Dit terwijl de in aanmerking te nemen dagen voor voltijdse werknemers wordt omgezet naar het aantal dagen in een zes-dagenweek.<sup>347</sup>

Naast een voldoende aantal arbeidsdagen en daarmee gelijkgestelde dagen moeten voldoende bijdragen worden betaald. Het minimale loon op jaarbasis waarop de bijdrage moet worden berekend voor een werknemer van 21 jaar of ouder is gelijk aan viermaal het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen (hierna: GMMI)<sup>348</sup>. Indien een werknemer jonger is dan 21 jaar dan wordt het vereiste minimale loon berekend als volgt: GMMI 21 jaar en ouder X 3/4. Ter volledigheid moet worden opgemerkt dat specifieke bedragen gelden voor mensen met een handicap tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.<sup>349</sup>

Opnieuw kunnen ook hier dagen waarop geen loon werd toegekend gelijkgesteld worden, waardoor ze een fictieve waarde toegekend krijgen. Op deze manier kan de minimumbijdragewaarde worden bereikt. Enkele gelijkgestelde periodes zijn:

- periodes van arbeidsongeschiktheid,
- periodes van moederschapsrust of vaderschapsverlof en geboorteverlof,
- periodes van gecontroleerde werkloosheid,
- periodes waarin de gerechtigde, om een einde te maken aan zijn werkloosheid, huishoudelijke arbeid heeft verricht en toch, voor de toepassing van de reglementering inzake werkloosheidsverzekering, de hoedanigheid van gewoon werknemer in loondienst heeft behouden,
- periodes van volledige loopbaanonderbreking,
- periodes waarvoor het statuut deeltijdse werknemer met behoud van rechten werd toegekend,
- periodes van voorgezette verzekering (*infra* 60, nr. 141),
- periodes van wettelijke vakantie,
- ...<sup>350</sup>

Indien na het in rekening brengen van de gelijkgestelde periodes alsnog onvoldoende bijdragen werden betaald, is er een mogelijkheid om de bijdragen aan te vullen.<sup>351</sup>

137 Merk op dat sommige personen, onder bepaalde voorwaarden, worden vrijgesteld van het verrichten van een wachttijd het betreft bijvoorbeeld schoolverlaters, gewezen gevangenen, gewezen vast benoemde ambtenaren, ...<sup>352</sup>

---

<sup>346</sup> Art. 246, tweede en voorlaatste lid Ziektebesluit.

<sup>347</sup> Art. 203, vijfde, zesde en zevende lid Ziektebesluit.

<sup>348</sup> Art. 3 CAO nr. 43, 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, *BS* 26 augustus 1988 (hierna: CAO nr. 43).

<sup>349</sup> Art. 286 Ziektebesluit.

<sup>350</sup> Art. 290 A.2. Ziektebesluit.

<sup>351</sup> Art. 287, 290 en 292 Ziektebesluit.

<sup>352</sup> Art. 205, §1 Ziektebesluit.

138 Andere personen genieten in welbepaalde situaties dan weer een vermindering van de te vervullen wachttijd. Dat is onder andere het geval voor werknemers, die hun tewerkstelling hadden onderbroken om zich bezig te houden met de opvoeding van een kind dat met hem samenwoont en dat als persoon ten laste wordt beschouwd van die werknemer of van de persoon met wie hij samenleeft. De verminderde wachttijd kan aanzien worden als een gedeeltelijk behoud van een reeds vervulde wachttijd. De voorwaarden om deze vermindering van wachttijd te verkrijgen zijn:

- voor de opvoedingsperiode moet de wachttijd werden volbracht,
- binnen de drie jaar<sup>353</sup> na de geboorte van het kind moet betrokkene opnieuw tewerkgesteld zijn als werknemer.<sup>354</sup>

139 Onderstaande tabel geeft een overzicht van de te vervullen wachttijd per arbeidsregeling. Merk op dat deeltijdse werknemers, ongeacht de omvang van hun arbeidstijd, in principe een wachttijd moeten vervullen waarin minstens 800 arbeidsuren gedurende een periode van twaalf maanden aangetoond dienen te worden. Een deeltijdse werknemer zou met andere woorden gemiddeld per week 15,38 uur<sup>355</sup> moeten werken om de wachttijd te kunnen vervullen, wat hoger ligt dan de wettelijke minimale wekelijkse arbeidsduur (*supra* 16, nr. 28).

De periode gedurende dewelke een voldoende aantal arbeidsuren moet kunnen worden aange-toond, kan voor deeltijdse werknemers worden verlengd wanneer de deeltijdse werknemer zich wegens zijn of haar arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevindt om de wachttijd te vervullen binnen de oorspronkelijke voorziene wachttijd. De verlenging van de wachttijd betekent echter niet dat de deeltijdse werknemer wordt vrijgesteld om voldoende hoge bijdragen te betalen.<sup>356</sup>

**Tabel 16:** Wachttijd per arbeidsregeling.<sup>357</sup>

	Duurtijd	Arbeidsdagen of -uren	Minimumloon 2021
<b>Principe – voltijdse werknemer</b>	12 maanden	180 dagen 6-dagenstelsel 150 dagen 5-dagenstelsel	≤ 20 jaar: 4.877,16 EUR ≥ 21 jaar: 6.502,88 EUR
<b>Principe – deeltijdse werknemer</b>	12 maanden*	800 uren	
<b>Vermindering – voltijdse werknemer</b>	2 maanden	30 dagen 6-dagenstelsel 25 dagen 5-dagenstelsel	≤ 20 jaar: 812,86 EUR ≥ 21 jaar: 1.083,81 EUR
<b>Vermindering – deeltijdse werknemer</b>	2 maanden*	133 uren	
* De wachttijd van 12 maanden of 2 maanden kan worden verlengd tot respectievelijk maximum 36 maanden en 18 maanden wanneer de deeltijdse werknemers zich wegens hun arbeidsregeling in de onmogelijkheid bevinden om hun wachttijd te vervullen binnen de oorspronkelijk voorziene wachttijd. <sup>358</sup>			

<sup>353</sup> 6 jaar in geval van een gehandicapt kind.

<sup>354</sup> Art. 205, §5 Ziektebesluit.

<sup>355</sup> 800/12/4,3333.

<sup>356</sup> Art. 286, laatste lid Ziektebesluit.

<sup>357</sup> Art.128 en 286 Ziektewet.

<sup>358</sup> Art. 203, derde lid en 205,§5, laatste lid Ziektebesluit.

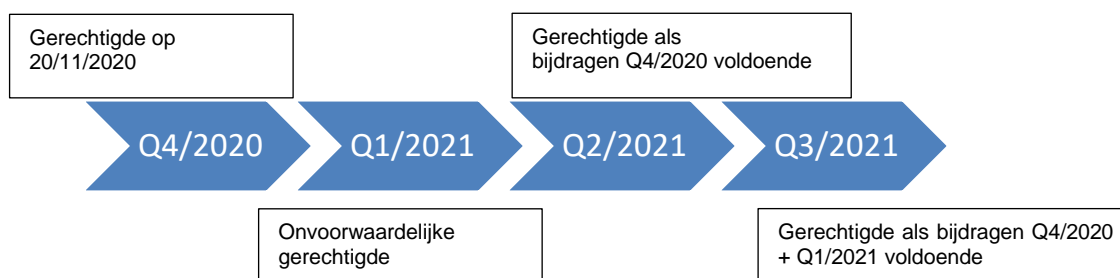
### 1.1.2 Einde van de wachttijd

140 Als de wachttijd werd vervuld, dan behoudt de gerechtigde het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tot het einde van het kwartaal waarin de wachttijd werd beëindigd.<sup>359</sup>

Indien de gerechtigde geen wachttijd diende te presteren, dan heeft hij meteen recht op uitkeringen. Deze gerechtigden behouden het recht om prestaties te genieten tot het einde van het tijdvak dat aanvangt de dag waarop de hoedanigheid van gerechtigde werd verkregen en eindigt op het einde van het daaropvolgende kwartaal. Zij behouden dit recht:

- gedurende het eerste kwartaal volgend op het hierboven beschreven tijdsvlak, op voorwaarde dat zij over het kwartaal waarin zij de hoedanigheid van gerechtigde hebben verkregen, voldoen aan de voorwaarden inzake bijdrage,
- gedurende het tweede kwartaal volgend op het hierboven beschreven tijdsvlak, op voorwaarde dat ze over ditzelfde tijdvak voldoen aan de voorwaarden inzake bijdragen.

**Figuur 2:** Schematische voorstelling einde van de wachttijd bij vrijstelling van wachttijd.<sup>360</sup>



Bovenstaande is van toepassing op voorwaarde dat er geen doorlopend tijdvak van meer dan negentwintig dagen verlopen is tussen de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid en de laatste dag waarop de werknemer gerechtigde was of als arbeidsongeschikt erkend was.<sup>361</sup>

141 Hier moet worden opgemerkt dat werknemers in voorgezette verzekering gelijkgesteld kunnen worden met bijdrageplichtige werknemers.<sup>362</sup> Werknemers die niet meer onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, maar reeds een wachttijd hebben volbracht en die zich in een bepaalde behartigenswaardige toestand bevinden kunnen een voortgezette verzekering aanvragen bij het ziekenfonds. Het betreft een vrijwillige verzekering. Hierdoor behouden zij voor een bepaalde tijd het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Artikel 247 van het Ziektebesluit geeft een overzicht van verschillende situaties die als behartigenswaardig worden beschouwd. Hieronder enkele voorbeelden:

- de werkloze gerechtigde die vrijwillig afziet van werkloosheidsuitkeringen gedurende minimum een en maximum drie maanden,
- de gerechtigde in verlof zonder wedde gedurende maximum drie maanden per kalenderjaar<sup>363</sup>,
- de gerechtigde die haar kind zoogt gedurende maximaal vijf maand vanaf de dag van de bevaling.

Wel is vereist dat de arbeidsongeschiktheid onmiddellijk volgt op de periode van voortgezette verzekering, is dat niet het geval dan gaat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen alsnog verloren. Bovendien moet voor ieder tijdvak van voortgezette verzekering bijdragen worden betaald. Een vrijstelling van bijdragen wordt verleend als de jaarlijks minimumbijdrage reeds werd bereikt (zie

<sup>359</sup> Art. 129, 1° Ziektebesluit.

<sup>360</sup> Art. 129, 2° Ziektewet; art. 204, §3 Ziektebesluit; Q staat voor een kwartaal.

<sup>361</sup> Art. 131 Ziektewet.

<sup>362</sup> Art. 86, §1, 3° Ziektewet.

<sup>363</sup> Arbh. Brussel 28 november 2019, AR 2017/AB/918.

Tabel 16, *supra* 59, nr. 139).<sup>364</sup> Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschuldigde bijdragen.

**Tabel 17:** Overzicht bijdragen in het kader van een voortgezette verzekering sinds 2021.<sup>365</sup>

Leeftijd	Bijdrage per werkdag	Bijdrage per maand
≥ 21 jaar	1,84 EUR	46 EUR
18 – 21 jaar	1,39 EUR	34,75 EUR
≤ 17 jaar	0,92 EUR	23 EUR

### 1.1.3 Behoud van rechten

142 Een gerechtigde behoudt zijn recht op uitkeringen op voorwaarde dat gedurende het tweede en het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de arbeidsongeschiktheid voldoende dagen en bijdragenbetalingen kunnen worden aangetoond.<sup>366</sup> Onderstaande tabel geeft een overzicht.

Opnieuw moet de opmerking worden gemaakt dat de arbeidsongeschiktheid moet optreden binnen dertig dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, de werkloosheid of de periode van moederschapsbescherming. Bovendien kan ook hier gebruik gemaakt worden van de voortgezette verzekering (*supra* 60, nrs. 140 en 141).

Logischerwijze heeft een werknemer die op het einde van een kwartaal in het genot is van uitkering verder recht op prestaties tot op het einde van de lopende arbeidsongeschiktheid.<sup>367</sup>

**Tabel 18:** Behoud van rechten, overzicht duur, arbeidsdagen en minimumloon.<sup>368</sup>

	Arbeidsdagen of -uren	Minimumloon 2021
<b>Voltijdse werknemer</b>	120 dagen 6-dagenstelsel	≤ 20 jaar: 2.438,58 EUR > 20 jaar: 3.251,44 EUR
	100 dagen 5-dagenstelsel	
<b>Deeltijdse werknemer</b>	400 uren*	
* Indien niet voldaan kan worden aan de gestelde voorwaarden, dan behouden deeltijdse werknemers het recht op uitkeringen als gedurende drie kwartalen voor dat van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, geen doorlopende onderbreking van meer dan 30 dagen heeft voorgedaan in hun hoedanigheid van gerechtigde en wanneer over die kwartalen de nodige bijdragen werden gestort. <sup>369</sup>		

<sup>364</sup> Art. 250, §1 en 2 Ziektebesluit.

<sup>365</sup> RIZIV, *Persoonlijke bijdrage om verzekerd te zijn indien u géén sociale bijdragen betaalt*, [https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbaarheid/Paginas/persoonlijke-bijdragen.aspx?utm\\_source=alert&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NL20210115](https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbaarheid/Paginas/persoonlijke-bijdragen.aspx?utm_source=alert&utm_medium=email&utm_campaign=NL20210115).

<sup>366</sup> Art. 207, eerste lid Ziektebesluit.

<sup>367</sup> Art. 207, laatste lid Ziektebesluit; art. 130, voorlaatste lid Ziektewet.

<sup>368</sup> Art. 207 Ziektebesluit.

<sup>369</sup> Art. 207/1, voorlaatste lid Ziektebesluit.

## 1.2 Uitsluitingsgronden

143 Er zijn een aantal situaties waarin een werknemer wel het recht op uitkeringen heeft geopend, maar toch geen uitkeringen kan genieten. Het betreft de zogenaamde uitsluitingsgronden. Een gerechtigde heeft geen recht op uitkeringen indien:

- hij na de wettelijke pensioenleeftijd bleef verder werken en langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is,<sup>370</sup>
- er sprake is van opzet,<sup>371</sup>
- een werkhervatting (*infra* 68, nr. 152) meer dan veertien kalenderdagen laattijdig of niet werd aangegeven,<sup>372</sup>
- er recht is op loon of gelijkaardige voordelen (zoals wanneer beroep gedaan kan worden op volledige onderbrekingsuitkeringen),<sup>373</sup>
- hij niet verblijft in een land dat niet behoort tot de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte,<sup>374</sup>
- hij zich heeft onttrokken aan de controleverplichtingen,<sup>375</sup>
- de schade wordt gedekt door een andere wetgeving.<sup>376</sup>

Merk op dat als de arbeidsovereenkomst van een werknemer in gedeeltelijke loopbaanonderbreking werd verbroken en de opzeggingsvergoeding werd berekend op basis van het lopende loon, het ongrondwettelijk werd bevonden dat de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen volledig zouden worden geschorst.<sup>377</sup> Om tegemoet te komen aan deze uitspraak van het Grondwettelijk Hof heeft het RIZIV-instructies uitgevaardigd aan de verzekeringsinstellingen. De periode gedekt door de opzeggingsvergoeding moet vermenigvuldigd worden met de tewerkstellingsbreuk van toepassing tijdens de gedeeltelijke loopbaanonderbreking om zo het tijdsvlak te bepalen waarvoor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen moeten worden geweigerd.<sup>378</sup>

Ter volledigheid moet worden vermeld dat een deeltijdse werknemer met IGU (*infra* 86, nr. 176) gedurende de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding of door vakantiegeld aanspraak kan maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in functie van het bedrag van de IGU.<sup>379</sup>

---

<sup>370</sup> Art. 108 Ziektewet.

<sup>371</sup> Art. 134 Ziektewet.

<sup>372</sup> Art. 101, §2 Ziektewet.

<sup>373</sup> Art. 103 Ziektewet en 228 Ziektebesluit.

<sup>374</sup> Art. 136, §1 Ziektewet.

<sup>375</sup> Art. 134, §2 Ziektewet.

<sup>376</sup> Art. 136, §2 Ziektewet.

<sup>377</sup> GwH 25 september 2014, nr. 141/2014.

<sup>378</sup> Omz.RIZIV nr. 2002/71, 14 februari 2002 periode gedekt door de vergoeding verschuldigd wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikel 103, §1-3° van de wet gecoördineerd op 14 juli 1994). Berekening van de uitkeringen in geval van deeltijdse loopbaanonderbreking (artikel 35 van de Verordening van 16 april 1997).

<sup>379</sup> Art. 242, §2 Ziektebesluit.



### 1.3 Hoogte van de uitkering

144 De hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering is afhankelijk van het gederfde loon, de duur van de ongeschiktheid, de gezinssituatie, het al dan niet beschouwd worden als regelmatige werknemer en het al dan niet verrichten van een toegelaten werkhervatting. De hoogte van de uitkering is niet afhankelijk van de omvang van de arbeidstijd. Alhoewel het al dan niet werkloos zijn op het ogenblik van de arbeidsongeschiktheid ook een invloed kan hebben op de hoogte van de uitkering, staat deze masterproef enkel stil bij de hoogte van de uitkering van arbeidsongeschikte werknemers.

#### 1.3.1 Het gederfde loon

145 Het vertrekpunt om de omvang van de uitkering te bepalen, is het gederfde loon ( $\approx$  het loon dat de werknemer verliest vanwege zijn arbeidsongeschiktheid). Aangezien uitkeringen per dag, met inbegrip van de zaterdag worden toegekend, wordt het gederfde loon omgezet in een begrensd gemiddeld dagloon van toepassing in een zes-dagenweek<sup>380</sup>. Deeltijdse en voltijdse werknemers worden op dit vlak op dezelfde wijze behandeld.

**Tabel 19:** Berekening gemiddeld dagloon en maximum dagloon sinds maart 2020.<sup>381</sup>

	Maandloon	Uurloon
<b>Omzettingsformule</b> <b>Constante dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur</b>	Maandloon / 26	6-dagenstelsel: (uurloon x gemiddeld aantal arbeidsuren per week) / 6  5-dagenstelsel: (uurloon x aantal uren werk per dag) x (5/6)
<b>Maximum dagloon</b>	146,98 EUR	

146 Wanneer een vrijwillig deeltijdse werknemer of een deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanspraak kan maken op een IGU en arbeidsongeschikt wordt, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet enkel berekend op basis van het gederfde loon, maar ook op basis van het verlies van het IGU.<sup>382</sup> Een gelijkaardige bepaling is voorzien voor de deeltijdse werknemer die een aanvullende uitkering ontvangt (*infra* 86, nr. 175).<sup>383</sup>

147 Hierboven werd reeds duidelijk dat gedurende een periode van volledige loopbaanonderbreking, geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden toegekend. Indien de gerechtigde echter nog steeds arbeidsongeschikt is na het verstrijken van het tijdvak van loopbaanonderbreking, dan zal de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden berekend op basis van het gemiddeld dagloon dat in aanmerking zou worden genomen op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid indien de beroepsloopbaan niet werd onderbroken.<sup>384</sup>

<sup>380</sup> Art. 2-4 KB 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, BS 31 juli 2001 (hierna: KB 10 juni 2001).

<sup>381</sup> Artikel 23 Verordening 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, §1, 5°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, BS 26 november 1997 (hierna: Verordening), artikel 212 Ziektebesluit.

<sup>382</sup> Art. 42, §1 en 42ter Verordening.

<sup>383</sup> Art. 42bis Verordening.

<sup>384</sup> Art. 35bis Verordening.

Gedurende een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking, kan men wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt in die gevallen berekend op basis van het deeltijds loon. Bij het verstrijken van het tijdvak waarvoor de gerechtigde onderbrekingsuitkeringen ontvangt, wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering berekend op grond van het gederfde loon dat in aanmerking zou worden genomen indien de arbeidsprestaties niet werden verminderd.<sup>385</sup>

Indien de uitkering wegens gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking echter ingaat na de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid, dan kan de gerechtigde slechts aanspraak maken op het verschil tussen het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de in werkdagen gewaardeerde onderbrekingsuitkering.<sup>386</sup>

### 1.3.2 Duur van de ongeschiktheid

148 De duur van de arbeidsongeschiktheid speelt een belangrijke rol bij het bepalen van de hoogte van de uitkering. Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de eerste twaalf maanden arbeidsongeschiktheid ("de primaire arbeidsongeschiktheid") en de periode na de eerste twaalf maanden ("invaliditeit").

Gedurende de primaire arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering steeds 60% van het begrensde gemiddeld dagloon. Gedurende de invaliditeit is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de gezinssituatie.

**Tabel 20:** Bruto uitkering per dag sinds maart 2020 voor ongeschiktheden vanaf januari 2020.<sup>387</sup>

	<b>% gemiddeld dagloon</b>	<b>Maximumuitkering</b>
<b>Primaire arbeidsongeschiktheid</b>	60%	88,19 EUR
<b>Invaliditeit</b>		
Met gezinslast	65%	95,54 EUR
Alleenstaanden	55%	80,84 EUR
Samenwonenden	40%	58,79 EUR

### 1.3.3 De gezinssituatie

149 Uit bovenstaande tabel kon reeds worden afgeleid dat de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering ook afhankelijk is van de gezinssituatie van de betrokkene. Gezinsmodulering houdt rekening met de veronderstelde behoeften, waardoor gezinshoofden en alleenstaanden een hogere uitkering toegekend krijgen dan samenwonenden.

Het Europees Hof van Justitie oordeelde in een arrest van 7 mei 1991 dat een lidstaat de mogelijkheid heeft om de uitkeringen van werknemers die geen personen ten laste hebben te verlagen in het kader van haar sociaal beleid. Alhoewel gezinsmodulering meer vrouwen dan mannen treft, ziet het Hof hierin geen schending van het gelijkheidsbeginsel tussen mannen en vrouwen<sup>388, 389</sup>.

<sup>385</sup> Art. 35 Verordening.

<sup>386</sup> Art. 232 Ziektebesluit.

<sup>387</sup> Artikel 211, 212 en 213 Ziektebesluit.

<sup>388</sup> Richtl. Raad nr. 79/7/EEG, 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van sociale zekerheid, *Pb.L.* 10 januari 1979, afl. 6, 24.

<sup>389</sup> HvJ 7 mei 1991, nr. C-229/89, ECLI:EU:C:1991:187.

Het Ziektebesluit onderscheidt concreet drie verschillende categorieën werknemers:

- werknemers met persoon ten laste (≈ gezinshoofden),
- werknemers zonder personen ten laste met verlies van enig inkomen (≈ alleenstaanden),
- werknemers zonder personen ten laste zonder verlies van enig inkomen (≈ samenwonenden).

De gezinshoofden zijn werknemers die samenwonen met personen die financieel ten laste zijn van de werknemer zelf. Het Ziektebesluit bepaalt wie als persoon ten laste kan worden beschouwd (echtgenoot, kinderen, bloed- of aanverwanten tot de derde graad, ...). Persoon ten laste zijn, betekent niet dat deze personen geen enkele beroepsinkomen, pensioen, rente, tegemoetkoming of uitkering mogen genieten. Zij blijven ten laste op voorwaarde dat die bedragen een bepaalde grens niet overschrijden.

Opdat een persoon ten laste kan zijn, moet een bewijs van samenwoning worden geleverd. Dat bewijs wordt in principe geleverd door inschrijving van de verschillende personen op hetzelfde adres in het rijksregister. Indien deze gegevens echter niet overeenstemmen met de werkelijkheid, kunnen andere bewijsstukken aangeleverd worden.<sup>390</sup> Merk op dat naar aanleiding van een uitspraak van het Hof van Cassatie in de werkloosheidsreglementering (*infra* 77, nr. 166), het RIZIV een omzendbrief<sup>391</sup> opstelde om de verzekeringsinstellingen indicatoren aan te reiken om na te gaan of er effectief sprake is van samenwoning. Het Hof van Cassatie oordeelde namelijk dat pas sprake kan zijn van samenwoning als de personen die onder "hetzelfde dak" wonen hun huishoudelijke aangelegenheden gemeenschappelijk regelen.<sup>392</sup>

Merk op dat personen voor wie andermans hulp onontbeerlijk is, fictief worden beschouwd als gezinshoofden ook al hebben zij geen personen ten laste.<sup>393</sup>

De alleenstaanden zijn werknemers die ofwel alleen wonen ofwel samenwonen met personen die een beperkt inkomen genieten en daarom niet beschouwd kunnen worden als personen ten laste. Zoals hierboven werd aangehaald, kan men slechts als persoon ten laste worden beschouwd als de beroeps- of vervangingsinkomsten een bepaalde grens niet overschrijden. Indien die beroeps- of vervangingsinkomsten echter beperkt blijven tot een bepaald bedrag, dan kan de werknemer genieten van een uitkering voor alleenstaande werknemers.<sup>394</sup>

Indien de werknemer geen gezinshoofd noch alleenstaande is, dan wordt deze beschouwd als samenwonende.

#### 1.3.4 Statuut regelmatige werknemer

150 Een arbeidsongeschikte werknemer had voor 2021 recht op een minimumuitkering vanaf de eerste dag van de zevende maand arbeidsongeschiktheid. Recent werd door een koninklijk besluit<sup>395</sup> het recht op een nieuwe minimumuitkering ingevoerd gedurende de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid. De nieuwe minimumuitkering wordt in vier fases doorgevoerd.

---

<sup>390</sup> Arbh. Bergen 20 april 2006, *Soc.Kron.* 2006, 485.

<sup>391</sup> Omz.RIZIV nr. 2018/190, 3 juli 2018 toepassing van artikel 225 van het K.B. van 3 juli 1996, begrip inkomen en samenstelling van gezin, bewijs van inkomen en samenstelling van het gezin, controlemaatregelen, [https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/ib2019\\_1\\_richtlijnen\\_IV.pdf](https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/ib2019_1_richtlijnen_IV.pdf).

<sup>392</sup> Cass. 9 oktober 2017, AR S.160084.N; Cass. 22 januari 2018, AR S.170024.F.

<sup>393</sup> Art. 225 Ziektebesluit.

<sup>394</sup> Art. 226 en 226bis Ziektebesluit.

<sup>395</sup> KB 17 januari 2021 tot wijziging, wat de toekenning van een minimum dagbedrag tijdens de eerste zes maanden van primaire arbeidsongeschiktheid betreft, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, BS 26 januari 2021.

Zo zal een minimumuitkering verschuldigd zijn vanaf de eerste dag van:

- de vijfde maand arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2021,
- de vierde maand arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2022,
- de derde maand arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2023,
- de eerste maand arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2024.

De minimumuitkering gedurende de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid houdt geen rekening met de gezinstoestand noch met het al dan niet hebben van het statuut van regelmatige werknemer, terwijl de minimumuitkering van toepassing vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid dat wel doet.

De nieuwe minimumuitkering is dezelfde als de minimumuitkering van toepassing vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid voor een regelmatige alleenstaande werknemer (49,68 euro<sup>396</sup>). Indien het gederfde loon van betrokkene echter lager zou liggen dan het bedrag van de minimumuitkering, dan zal de minimumuitkering worden beperkt tot het bedrag van het gederfde loon. Op deze manier tracht men te vermijden dat een werknemer financieel voordeel zou halen uit zijn of haar arbeidsongeschiktheid.

Vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid heeft het al dan niet hebben van het statuut regelmatige werknemer een grote impact op de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Artikel 224 van het Ziektebesluit legt heel wat voorwaarden op om als regelmatige werknemer te kunnen worden beschouwd:

1. bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid: sedert ten minste zes maanden de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde hebben en 120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen aantonen. Dagen gecontroleerde werkloosheid worden niet gelijkgesteld met arbeidsdagen.

Deeltijdse werknemers moeten 400 arbeidsuren kunnen aantonen.

2. over het tijdvak dat ingaat vanaf de datum dat hij gerechtigde is geworden en loopt tot daags voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid: minstens 3/4 van het aantal werkdagen van het eerder vermelde tijdvak kunnen aantonen.

Werkdagen worden gedefinieerd als alle dagen van het jaar, behalve de zondagen.

Enkel volgende dagen kunnen als gelijkgestelde dagen worden beschouwd:

- periodes om ten vroegste vanaf de vijfde maand zwangerschap te rusten,
- periodes van moederschapsbescherming en moederschapsrust,
- periodes van arbeidsongeschiktheid,
- periodes van gepresteerde wachttijd.

Deeltijdse werknemers moeten minstens 28 uren per week kunnen aantonen of bij gebreke hiervan, een aantal arbeidsuren gelijk aan ten minste driekwart van het aantal arbeidsduren, gepresteerd door de maatpersoon.

3. de gerechtigde, moet over het totale aantal werkdagen zoals bepaald onder punt 2 doen blijken van een gemiddeld dagloon.

---

<sup>396</sup> Sinds 1 maart 2020.

**Tabel 21:** Gemiddeld dagloon vereist voor de hoedanigheid van regelmatige werknemer vanaf januari 2021.<sup>397</sup>

Leeftijd	Per dag	Per maand
< 18 jaar	32,62 EUR	848,12 EUR
18 – 20 jaar	48,92 EUR	1.271,92 EUR
≥ 21 jaar	65,25 EUR	1.696,50 EUR

Merk op dat bepaalde periodes die plaatsvonden gedurende de hierboven vermelde tijdsvlakken geneutraliseerd kunnen worden (men doet alsof de periode niet heeft plaatsgevonden). Het betreft: tijdsvakken van het vervullen van militieverplichtingen, tijdsvakken van voortgezette verzekering, tijdsvakken van volledige of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan en tijdsvakken tijdens welke de gerechtigde de arbeid heeft onderbroken om zich aan de opvoeding van zijn kind te wijden onder dezelfde voorwaarden als deze van toepassing bij de verminderde wachttijd (*supra* 59, nr. 138).<sup>398</sup>

Wie niet als regelmatige werknemer kan worden beschouwd, krijgt de hoedanigheid van niet-regelmatige werknemer toekend.<sup>399</sup>

**Ter illustratie:** vier jaar na de geboorte van zijn kind beslist een werknemer om halftijds het werk te hervatten. Om recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te kunnen openen zal een nieuwe wachttijd vervuld moeten worden. Aangezien de werknemer halftijds werkt, zal de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid het statuut van niet-regelmatige werknemer toegekend krijgen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bruto minimumuitkeringen per dag van toepassing sinds januari 2021. Merk op dat het minimumdagbedrag van de uitkering toegekend aan niet-regelmatige werknemers gelijk is aan het in werkdagen gewaardeerde bedrag van het leefloon.<sup>400</sup> Dat heeft als gevolg dat als het leefloon wordt verhoogd, ook de minimumuitkeringen voor niet-regelmatige werknemers wordt verhoogd.

**Tabel 22:** Bruto minimumuitkering per dag sinds januari 2021.<sup>401</sup>

<b>Eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid<sup>402</sup></b>	
Minimumuitkering	49,68 EUR
Beperking minimumuitkering	Gederfde loon
<b>Vanaf zeven maanden arbeidsongeschiktheid</b>	
<u>Regelmatige werknemer</u>	
Met gezinslast	62,02 EUR
Alleenstaande	49,68 EUR
Samenwonende	42,60 EUR
<u>Niet-regelmatige werknemer</u>	
Met gezinslast	51,18 EUR
Zonder gezinslast	37,87 EUR

<sup>397</sup> Art. 224, §1, 4° Ziektebesluit.

<sup>398</sup> Art. 224, §2 Ziektebesluit.

<sup>399</sup> Art. 214, §2, laatste lid Ziektebesluit.

<sup>400</sup> Art. 214, §2, eerste lid Ziektebesluit.

<sup>401</sup> Art. 214 Ziektebesluit.

<sup>402</sup> In vier fases.

151 In onderstaande tabel werden deze bruto minimumuitkeringen vergeleken met de Belgische armoededrempels. Enkel de minimumuitkeringen voor alleenstaanden gedurende de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid en de minimumuitkering voor alleenstaande regelmatige werknemers vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid, liggen boven de armoededrempels. Merk op dat voor wat betreft het koppel met twee kinderen de berekeningen werden uitgevoerd vanuit de idee dat slechts een partner een inkomen verwerft.

De tabel houdt rekening met de Belgische armoededrempel van toepassing in 2019. Deze lag voor alleenstaanden op 1.230 euro per maand, voor alleenstaanden met twee kinderen op 1.969 euro per maand en voor een gezin met twee volwassenen en twee kinderen op 2.584 euro per maand.<sup>403</sup>

**Tabel 23:** Minimumuitkering in % van de Belgische armoededrempel.<sup>404</sup>

<b>Eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid</b>	
Alleenstaande	105,01%
Alleenstaande met 2 kinderen	65,60%
Koppel met 2 kinderen	49,99%
<b>Vanaf zevende maand arbeidsongeschiktheid</b>	
<b>Regelmatige werknemer</b>	
Alleenstaande	105,01%
Alleenstaande met 2 kinderen	81,90%
Koppel met 2 kinderen	62,40%
<b>Niet-regelmatige werknemer</b>	
Alleenstaande	80,05%
Alleenstaande met 2 kinderen	67,58%
Koppel met 2 kinderen	51,50%

### 1.3.5 Toegelaten werkhervatting

152 Als bepaalde voorwaarden en formaliteiten worden nageleefd, kan een arbeidsongeschikte werknemer toestemming vragen aan de adviserende arts om een aangepaste activiteit te hervatten.

Afhankelijk van de tewerkstellingsbreuk van het aangepaste werk, zal de arbeidsongeschiktheidsuitkering al dan niet worden verminderd. Het Ziektebesluit bepaalt dat als de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten activiteit kleiner of gelijk is aan 20% van een voltijdse arbeidsduur, de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet vermindert. Is de tewerkstellingsbreuk van de toegelaten arbeid echter groter dan 20%, dan wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering verminderd met het percentage dat de 20% overschrijdt.

**Ter illustratie:** indien een werknemer 50% het werk hervat, dan zal de arbeidsongeschiktheidsuitkering verminderd worden met 30% (50%-20%).

<sup>403</sup> STATBEL, *SILC-indicatoren 2019 – Armoededrempel België*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#figures>.

<sup>404</sup> Eigen berekeningen.

Ter volledigheid moet worden opgemerkt dat een overgangsregeling van toepassing kan zijn als de begindatum van de toestemming van de adviserende arts ligt voor 1 april 2018, deze regeling wordt niet verder besproken aangezien deze een uitdovend karakter heeft.<sup>405</sup>

Merk bovendien op dat een werknemer ook de mogelijkheid heeft om een activiteit van onthaalouder of zelfstandige uit te oefenen gedurende een toegelaten werkhervatting. De regels die gehanteerd moeten worden om de arbeidsongeschiktheidsuitkering te verminderen, komen niet aan bod.

---

<sup>405</sup> Art. 230 Ziektebesluit.

## 2 Werkloosheid

153 Een werknemer die zijn tewerkstelling verliest kan aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. De werkloze zal slechts werkloosheidsuitkeringen toegekend krijgen als wordt voldaan aan toelaatbaarheidsvoorwaarden en toekeningsvoorwaarden. De toelaatbaarheidsvoorwaarden openen het recht op werkloosheidsuitkeringen, terwijl de toekeningsvoorwaarden moeten worden voldaan om effectief aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering.

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>406</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 hogeschoolden. Laaggeschoolde werknemers werken met andere woorden niet alleen vaker deeltijds (*supra* 7, nr. 12), maar hebben bijna vier keer meer kans om werkloos te zijn dan een hogeschoolde.<sup>407</sup>

Opgemerkt moet worden dat niet enkel bij verlies van tewerkstelling werkloosheidsuitkeringen kunnen worden toegekend. Zo hebben deeltijdse werknemers als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan ook recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst en hebben werknemers die tijdelijk werkloos zijn recht op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

154 Deze masterproef beperkt zich tot het bespreken van de toelaatbaarheidsvoorwaarden en het bedrag van de werkloosheidsuitkering bij volledige werkloosheid, bij tijdelijke werkloosheid en tijdens de tewerkstelling.

---

<sup>406</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 267.

<sup>407</sup> 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>.



## 2.1 De wachttijd

155 De toelaatbaarheidsvoorwaarden moeten worden vervuld opdat het recht op werkloosheidsuitkeringen kan worden geopend. Het Werkloosheidsbesluit omschrijft de toelaatbaarheidsvoorwaarden als:

“De wachttijdvoorwaarden die een werkloze moet vervullen om van de werkloosheidsverzekering te kunnen genieten”.<sup>408</sup>

De wachttijdvoorwaarden zijn verschillend naar gelang het recht op werkloosheidsuitkeringen geopend wordt op basis van een voldoende lange tewerkstelling als werknemer, op basis van het beëindigen van een studie, op basis van het niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht of op basis van een eerder genot van werkloosheidsuitkeringen.<sup>409</sup>

Hieronder worden de verschillende wachttijdvoorwaarden toegelicht, met uitzondering van de wachttijdvoorwaarden die verbonden zijn aan het beëindigen van de leerplicht of studie.

### 2.1.1 Wachttijdvoorwaarden op basis van tewerkstelling

156 De te presteren wachttijd is afhankelijk van de arbeidsregeling en de leeftijd van de werknemer. Onderstaande tabel toont per leeftijdsgroep de te vervullen wachttijd. Merk op dat voor deeltijdse werknemers, ongeacht hun arbeidsregeling, de referentieperiode met zes maanden wordt verlengd.

De wachttijd moet worden vervuld in een referentieperiode die onmiddellijk voorafgaat aan de aanvraag om uitkeringen. Indien een werkloze niet zou voldoen aan de voorwaarde gesteld binnen zijn eigen leeftijdsgroep, maar wel aan de voorwaarde van een hogere leeftijdsgroep, dan opent de werkloze alsnog het recht op werkloosheidsuitkeringen.<sup>410</sup>

Werknemers van ten minste 36 jaar die onvoldoende arbeids- en gelijkgestelde dagen kunnen aantonen, kunnen bovendien het recht op werkloosheidsuitkeringen openen op grond van hun beroepsverleden.<sup>411</sup>

**Tabel 24:** Wachttijd per arbeidsregeling.<sup>412</sup>

	Duurtijd	Arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen
<b>Voltijdse werknemer en deeltijdse werknemer met behoud van rechten</b>		
Jonger dan 36	21 maanden	312 dagen
36 tot en met 49 jaar	33 maanden	468 dagen
50 jaar of ouder	42 maanden	624 dagen
<b>Vrijwillig deeltijdse werknemer</b>		
Jonger dan 36	27 maanden	312 halve dagen
36 tot en met 49 jaar	39 maanden	468 halve dagen
50 jaar of ouder	48 maanden	624 halve dagen

<sup>408</sup> Art. 27, 7° Werkloosheidsbesluit.

<sup>409</sup> Art. 30-41 Werkloosheidsbesluit.

<sup>410</sup> Art. 30, tweede lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>411</sup> Art. 32 Werkloosheidsbesluit.

<sup>412</sup> Artikel 30, eerste lid en 33 Werkloosheidsbesluit.

157 Een voltijdse werknemer is de werknemer wiens arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur in de onderneming en wiens loon overeenstemt met een volledige werkweek.<sup>413</sup> Een deeltijdse werknemer kan gelijkgesteld worden als een voltijdse werknemer op voorwaarde dat:

- die voltijds toelaatbaar is en,
- een normaal gemiddeld maandloon ontvangt van minstens 1.625,72<sup>414</sup> euro exclusief jaarlijkse premies, eindejaarspremies of vakantiegeld<sup>415</sup> en,
- zich bij de uitkeringsaanvraag inschrijft als werkzoekende voor een voltijdse dienstbetrekking.<sup>416</sup>

Een vrijwillig deeltijdse werknemer is een werknemer die niet beschouwd kan worden als een voltijdse werknemer.<sup>417</sup> Opdat een vrijwillig deeltijdse werknemer toegelaten kan worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen, is vereist dat de deeltijdse werknemer minstens 12 uren per week of ten minste een derde van een voltijdse arbeidsduur werkte.<sup>418</sup>

158 De berekening van de halve arbeidsdagen gebeurt aan de hand van onderstaande formule. Het aldus bekomen aantal halve arbeidsdagen mag echter niet meer dan 78 per kwartaal bedragen:<sup>419</sup>

$$\frac{(Aantal\ deeltijdse\ arbeidsuren\ gedurende\ het\ kwartaal\ X\ 6)}{Gemiddelde\ voltijdse\ wekelijkse\ arbeidsduur} \times 2$$

**Ter illustratie:** een werknemer werkte gedurende een volledig kwartaal halftijds in een onderneming waar de voltijdse arbeidsduur 38 uur per week bedraagt. De deeltijdse werknemer zal bijgevolg gedurende 13 weken 19 uur per week hebben gewerkt en zal dus  $[(247 \times 6) / 38] \times 2 = 78$  halve arbeidsdagen kunnen aantonen.

Bovenstaande illustratie maakt duidelijk dat de beperking van het aantal halve arbeidsdagen per kwartaal ertoe kan leiden dat voor een deel van de gepresteerde arbeidsuren geen halve arbeidsdagen kunnen worden opgebouwd.

159 Gedurende de wachttijd moeten dus voldoende arbeids- of gelijkgestelde dagen aangetoond worden. Effectief gepresteerde arbeid en de meerprestaties zonder inhaalrust worden beschouwd als arbeidsdagen op voorwaarde dat enerzijds het loon voor deze arbeidsdagen minstens gelijk is aan het vereiste minimumloon en anderzijds dat op het loon de voorgeschreven inhoudingen voor de sociale zekerheid werden verricht.<sup>420</sup>

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>421</sup>

160 De duurtijd van de wachttijd (21, 33 of 42 maanden) kan worden verlengd met sommige gebeurtenissen zoals voorlopige hechtenis, vrijheidsberoving en werkverhinderend wegens overmacht.<sup>422</sup> Belangrijker voor deze masterproef is erop te wijzen dat ook periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarvoor onderbrekingsuitkeringen werden genoten en deeltijdse arbeid of inactiviteit ingevolge vrijwillige vermindering van de voltijdse prestaties voor de

<sup>413</sup> Art. 28, §1 Werkloosheidsbesluit.

<sup>414</sup> Sinds maart 2020; art. 3 CAO nr. 43.

<sup>415</sup> Cass. 10 oktober 1994, AR S.94009.N, *JTT* 1994, 454; Cass. 20 maart 1995, AR S.94.0049.F, *RW* 1995-96, 705.

<sup>416</sup> Art. 28, §2 Werkloosheidsbesluit.

<sup>417</sup> Art. 29, §4 Werkloosheidsbesluit.

<sup>418</sup> Art. 33, 1° Werkloosheidsbesluit.

<sup>419</sup> Art. 7 en 8 MB 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *BS* 25 januari 1992 (hierna: MB 26 november 1991).

<sup>420</sup> Art. 37, §1 Werkloosheidsbesluit.

<sup>421</sup> Art. 38, §1 Werkloosheidsbesluit.

<sup>422</sup> Art. 30, derde lid, 1° Werkloosheidsbesluit.



162 De duurtijd van de vrijstelling van wachttijd kan worden verlengd door een aantal gebeurtenissen. De gebeurtenissen zijn quasi dezelfde als deze die werden besproken bij de verlenging van de wachttijd.

Daarnaast wordt de periode van drie jaar verlengd door:

- periodes van onderbreking van de werkloosheid voor de opvoeding van een kind gedurende ten minste zes maanden die gelegen zijn voor de zesde verjaardag van het kind of in geval van een gehandicapt kind voor de achttiende verjaardag van het kind.
- periodes van tewerkstelling als onvrijwillig deeltijdse werknemer, waarvoor geen aanvullende werkloosheidsuitkering werd toegekend,
- periodes van tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten, zonder IGU uitkering.<sup>427</sup>

---

<sup>427</sup> Art. 42, §2 Werkloosheidsbesluit.

## 2.2 Uitsluitingsgronden

163 Werkloosheidsuitkeringen zullen in principe pas worden toegekend indien de werkloze geen recht heeft op loon. Opgemerkt moet worden dat als de arbeidsovereenkomst wordt verbroken gedurende een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking en de opzeggingsvergoeding werd berekend op basis van het lopende loon, de werkloosheidsreglementering voorziet in een proportionalisering van de periode van weigering van de werkloosheidsuitkeringen.<sup>428</sup> Het betreft een gelijkwaardige regeling zoals deze van toepassing in de ziekteverzekering (*supra* 62, nr. 143).

**Ter illustratie:** als de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt verbroken in een periode van halftijds tijdskrediet, zullen werkloosheidsuitkeringen geweigerd worden gedurende de eerste helft van de periode dat gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding.

Logischerwijze kan gedurende de periode waarvoor de werknemer onderbrekingsuitkeringen geniet, geen aanspraak gemaakt worden op werkloosheidsuitkeringen.<sup>429</sup>

Opdat een werkloze aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen is vereist dat de werkloze arbeidsgeschikt is. Een cumulatie tussen werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is dus in principe onmogelijk.<sup>430</sup> Een uitzondering op dit principe waardoor toch tijdelijke werkloosheidsuitkeringen toegekend kunnen worden, is voorzien voor arbeidsongeschikte werknemers die het werk mits toelating van de adviserende arts hebben hervat (*supra* 68, nr. 152) op voorwaarde dat hun arbeidsongeschiktheidsuitkering omwille van de werkhervatting werd verminderd of indien de werknemer tewerkgesteld is buiten het normale arbeidscircuit, in een onderneming die onder het paritair comité 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de “maakwerkbedrijven” valt.<sup>431</sup>

**Ter illustratie:** een arbeidsongeschikte werknemer die het werk voor 20% hervat in het kader van een toegelaten werkhervatting zal in geval van tijdelijke werkloosheid geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Indien de werknemer echter zou werken in het paritair comité 327 zouden wel tijdelijke werkloosheidsuitkeringen toegekend worden, net zoals indien het werk voor minstens 21% hervat zou zijn geweest.

Eenmaal een werkloze aanspraak kan maken op een volledig pensioen, kunnen geen werkloosheidsuitkeringen meer toegekend worden.<sup>432</sup> Merk op dat het gedurende de coronacrisis, onder bepaalde voorwaarden, het uitzonderlijk wel mogelijk was om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te cumuleren met een pensioen.<sup>433</sup>

---

<sup>428</sup> Art. 46, §4 Werkloosheidsbesluit.

<sup>429</sup> Art. 55, 6° Werkloosheidsbesluit.

<sup>430</sup> Art. 61, §1 en 62 Werkloosheidsbesluit.

<sup>431</sup> Art. 44 en 46 Werkloosheidsbesluit.

<sup>432</sup> Art. 64 en 65, §1 Werkloosheidsbesluit.

<sup>433</sup> Wet 9 juni 2020 tot invoering van een recht op uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid van gepensioneerden van 65 jaar omwille van het COVID-19-virus, *BS* 12 juni 2020; wet 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, *BS* 18 mei 2020.

## 2.3 Werkloosheidsuitkering bij volledige werkloosheid

164 De hoogte van de werkloosheidsuitkering die een werkloze bij volledige werkloosheid zal genieten, is afhankelijk van zijn loon, gezinssituatie, statuut en beroepsverleden. Omwille van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen speelt ook de duur van de werkloosheid een rol. Hieronder volgt een bespreking van de verschillende elementen.

### 2.3.1 Het gedeerde loon

165 Het begrensd gemiddeld dagloon geldt als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkeringen.<sup>434</sup> Het betreft het loon waarop de werknemer normaal recht had op het einde van de recentste ononderbroken periode van tenminste vier weken tijdens dewelke hij in dienst was bij dezelfde werkgever. Bij gebrek aan loon of in geval het loon lager is dan het referteloan (1.625,72 euro<sup>435</sup>), wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van het referteloan.

Indien een werknemer in gedeeltelijk of volledige loopbaanonderbreking werkloos zou worden, dan wordt rekening gehouden met het loon dat hij verdiend zou hebben, mocht hij geen loopbaanonderbreking hebben opgenomen.<sup>436</sup> Deze regel wordt naar analogie toegepast op twee gebeurtenissen die aanleiding geven tot het verlengen van de wachttijd (*supra* 72, nr. 160), namelijk de deeltijdse tewerkstellingen ingevolge van een vrijwillige vermindering van de voltijdse prestaties voor de opvoeding van zijn (geadopteerd) kind en omwille van andere redenen, op voorwaarde uiteraard dat men voltijds toelaatbaar was.<sup>437</sup>

**Tabel 26:** Berekening gemiddeld dagloon.<sup>438</sup>

Vergoedingswijze	Voltijdse werknemer	Vrijwillig deeltijdse werknemer
<b>Maandloon</b>	Maandloon /26	Maandloon / 26 x contractueel gemiddelde arbeidsduur voltijdse werknemer / contractueel gemiddelde arbeidsduur
<b>Uurloon</b>	Uurloon x contractueel gemiddelde arbeidsduur / 6	Uurloon x contractueel gemiddelde arbeidsduur / 6

Eenmaal het gemiddeld dagloon werd bekomen, wordt deze ingeschaald in loonschijven om de berekeningsbasis van de werkloosheidsuitkering te bepalen.<sup>439</sup> Het gemiddeld dagloon wordt echter niet onbegrensd in aanmerking genomen. Tabel 27 maakt duidelijk dat de werkloosheidsreglementering verschillende loongrenzen bevat. Hierna wordt besproken wanneer welke loongrens van toepassing is (zie Figuur 5, *infra* 76, nr. 165)

<sup>434</sup> Art. 2-4 KB 10 juni 2001.

<sup>435</sup> Sinds maart 2020.

<sup>436</sup> Art. 65, laatste lid MB 26 november 1991; art. 105 Werkloosheidsbesluit.

<sup>437</sup> Art. 105, laatste lid Werkloosheidsbesluit; Commentaar 4 bij art. 65 MB 26 november 1991, *Publ. Riolex* 10 februari 2012.

<sup>438</sup> Artikel 67 MB 26 november 1991.

<sup>439</sup> Art. 69 MB 26 november 1991.

**Tabel 27:** Grensbedragen gemiddeld dagloon sinds januari 2021.<sup>440</sup>

	Per dag	Per maand
Loongrens A (basisloongrens)	92,2788 EUR	2.399,25 EUR
Loongrens B (intermediaire loongrens)	98,7495 EUR	2.567,49 EUR
Loongrens C (hoogste loongrens)	105,9523 EUR	2.754,76 EUR
Loongrens AY (basisloongrens cat. N)	90,2708 EUR	2.347,04 EUR

### 2.3.2 De gezinssituatie

166 De hoogte van de werkloosheidsuitkering is niet alleen afhankelijk van het loon waarop bijdragen werden betaald, maar ook van de gezinssituatie van de gerechtigde. Gezinsmodulering zorgt ervoor dat, door rekening te houden met de veronderstelde behoeften, gezinshoofden en alleenstaanden een hogere uitkering toegekend krijgen dan samenwonenden.

Eerder werd er reeds op gewezen dat het Europees Hof van Justitie oordeelde dat gezinsmodulering geen schending is van het gelijkheidsbeginsel tussen mannen en vrouwen.

Vrij recent kwam de wijze van gezinsmodulering opnieuw ter discussie door de opkomst van allerlei alternatieve samenwoningsvormen. Zo sprak het Hof van Cassatie zich in 2017<sup>441</sup> en in 2018<sup>442</sup> uit over de mogelijkheid om als alleenstaande te worden beschouwd bij co-housing. Het Hof oordeelde dat er pas sprake kan zijn van samenwoning als minstens twee personen onder hetzelfde dak leven, daaruit een economisch-financieel voordeel halen en een gemeenschappelijke huishouding voeren waarbij zij hun huishoudelijke aangelegenheden gezamenlijk regelen.<sup>443</sup>

De werkloosheidsreglementering onderscheidt, net zoals de ziektereglementering (*supra* 64, nr. 149), drie verschillende gezinssituaties:

- werknemers met gezinslast ( $\approx$  gezinshoofden, categorie A),
- alleenwonende werknemer ( $\approx$  alleenstaanden, categorie N),
- samenwonende werknemer ( $\approx$  samenwonenden, categorie B).

Een werknemer met gezinslast is een werknemer die:

- samenwoont met een (huwelijks)partner, die niet beschikt over eigen beroepsinkomens of vervangingsinkomens,
- samenwoont met een of meerdere kinderen op voorwaarde:
  - dat hij aanspraak kan maken op gezinsbijslagen voor ten minste een kind,
  - of dat geen van hen over beroeps- of vervangingsinkomens beschikt;
- samenwoont met een of meerdere kinderen en andere bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad, op voorwaarde dat hij aanspraak kan maken op gezinsbijslagen voor ten minste een van die kinderen en dat de andere bloed- of aanverwanten noch over beroeps- noch over vervangingsinkomens beschikken;
- samenwoont met een of meerdere bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad, die noch over beroeps-, noch over vervangingsinkomens beschikken;
- alleen woont, maar onderhoudsuitkeringen betaalt.<sup>444</sup>

<sup>440</sup> Art. 111, tweede lid KB 25 november 1991; RVA, *Volledige werkloosheid*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/volledige-werkloosheid>.

<sup>441</sup> Cass. 9 oktober 2017, AR S.16.0084.N.

<sup>442</sup> Cass, 22 januari 2018, AR S.17.0039.F.

<sup>443</sup> Art. 59, eerste lid MB 26 november 1991.

<sup>444</sup> Art. 110 Werkloosheidsbesluit.

In sommige gevallen is het toegelaten dat de persoon ten laste een beperkt beroepsinkomen of vervangingsinkomen geniet.<sup>445</sup>

Het is belangrijk erop te wijzen dat als de huwelijkspartner of feitelijke partner of derde een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids-<sup>446</sup> of onderbrekingsuitkering toegekend krijgt, de uitkeringsgerechtigde werkloze nooit als gezinshoofd kan worden beschouwd.<sup>447</sup> Indien een kind dergelijke uitkering krijgt en deze blijft beperkt tot 483,86 euro per maand, kan de werkloze wel als gezinshoofd worden beschouwd.<sup>448</sup>

Merk op dat indien de uitkeringsgerechtigde werkloze samenwoont met een huwelijkspartner of feitelijke partner, het inkomen van andere gezinsleden zonder belang is. Dat heeft als gevolg dat als de echtgenoot of feitelijke partner beschikt over een te hoog inkomen, een uitkeringsgerechtigde werkloze met kinderen ten laste nooit beschouwd zal kunnen worden als gezinshoofd.

De uitkeringsgerechtigde die alleen woont, wordt beschouwd als een alleenstaande. Opgemerkt moet worden dat een aantal alleenstaanden beschouwd worden als gezinshoofden in specifieke situaties (diegene die onderhoudsgeld betaald, diegene met inkomensdelegatie, havenarbeiders en scheepsherstellers, erkende zeevissers, ...).<sup>449</sup>

Samenwonende werknemer zijn werknemers die niet als alleenstaande noch als gezinshoofd kunnen worden beschouwd.<sup>450</sup>

Samenwonde partners worden als “bevoorrechte samenwonenden” beschouwd op voorwaarde dat zij enkel een werkloosheidsuitkering ontvangen, waarvan het dagbedrag niet hoger is dan 36,91 euro<sup>451</sup> per dag. Tijdens de tweede en derde vergoedingsperiode (*infra* 79, nr. 168) krijgen bevoorrechte samenwonende een verhoogde werkloosheidsuitkering toegekend.<sup>452</sup>

### 2.3.3 Statuut

167 Eerder werd reeds toegelicht wat begrepen moet worden onder een “voltijdse werknemer” volgens het Werkloosheidsbesluit. Er werd toen opgemerkt dat deeltijdse werknemers gelijkgesteld kunnen worden met voltijdse werknemers. In de werkloosheidsreglementering kan men in feite een onderscheid maken tussen drie categorieën van deeltijdse werknemers:

- deeltijdse werknemers die gelijkgesteld worden met voltijdse werknemers,
- deeltijdse werknemers met behoud van rechten,
- vrijwillig deeltijdse werknemers.

Voor wat betreft de deeltijdse werknemers die gelijkgesteld worden met voltijdse werknemers, kan verwezen worden naar wat onder de titel “Wachtwoordvoorwaarden op basis van tewerkstelling” werd toegelicht (*supra* 72, nr. 157).

In het eerste deel van deze masterproef werd eveneens reeds kort toegelicht dat om als deeltijdse werknemer met behoud van rechten te kunnen worden beschouwd verschillende voorwaarden moeten worden voldaan (*supra* 46, nr. 121). Zo moet de minimale wekelijkse arbeidsduur worden

---

<sup>445</sup> Art. 60 en 61 MB 26 november 1991.

<sup>446</sup> Uitzondering: arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend in het kader van een toegelaten werkhervatting, op voorwaarde dat de som van het beroepsinkomen en de arbeidsongeschiktheidsuitkering een bepaalde grens niet overschrijden (art. 60, tweede lid, 3° MB 26 november 1991).

<sup>447</sup> Art. 61, eerste lid MB 26 november 1991.

<sup>448</sup> Art. 62, tweede lid MB 26 november 1991.

<sup>449</sup> Art. 110, §2 Werkloosheidsbesluit.

<sup>450</sup> Art. 110, §3 Werkloosheidsbesluit.

<sup>451</sup> Sinds januari 2021.

<sup>452</sup> Art. 114, §4 Werkloosheidsbesluit.



gerespecteerd, moeten alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden om uitkeringen te kunnen genieten als voltijdse werknemer zijn voldaan en moet daartoe een aanvraag ingediend worden.<sup>453</sup>

In geval van volledige werkloosheid zal de deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanspraak kunnen maken op een volledige werkloosheidsuitkering berekend op het laatste loon in een voltijdse betrekking.<sup>454</sup>

Elke werknemer die niet beschouwd kan worden als voltijdse of daarmee gelijkgestelde werknemer of deeltijdse werknemer met behoud van rechten, moet worden beschouwd als een vrijwillig deeltijdse werknemer. De voorwaarden in verband met de arbeidsduur kwamen eerder reeds aan bod (*supra* 72, nr. 157). Vrijwillig deeltijdse werknemers worden enkel vergoed voor de uren waarop zij gewoonlijk tewerkgesteld waren.<sup>455</sup> Het aantal halve werkloosheidsuitkeringen per week wordt berekend aan de hand van volgende formule<sup>456</sup>:

$$\frac{(\text{Gemiddelde werkelijkse arbeidsduur} \times 12)}{\text{Gemiddeld wekelijkse arbeidsduur voltijdse werknemer}}$$

**Ter illustratie:** een werknemer die 13 uur per week werkt in een onderneming waar de voltijdse arbeidsduur 38 uur per week bedraagt, zal recht hebben op 4 halve werkloosheidsuitkeringen per week. Een werknemer die 19 uur per week werkt in een onderneming waar de voltijdse arbeidsduur 38 uur per week bedraagt, zal recht hebben op 6 halve werkloosheidsuitkeringen per week.

Merk op dat als een werkloze voor de verlenging van de referteperiode reeds voltijds toelaatbaar was op het moment dat werd beslist om de voltijdse prestaties vrijwillig te verminderen (voor maximum 3 jaar), de werkloze na de vrijwillig deeltijdse tewerkstelling volledige werkloosheidsuitkeringen zal kunnen genieten.<sup>457</sup>

Onderstaande tabel geeft het vergoedbaarheidsregime per statuut weer bij volledige werkloosheid.

**Tabel 28:** Vergoedbaarheidsregime bij volledige werkloosheid per statuut.<sup>458</sup>

<b>Voltijdse werknemer en daarmee gelijkgestelden</b>	<b>Vrijwillig deeltijdse werknemers</b>	<b>Deeltijdse werknemers met behoud van rechten</b>
Volledige uitkeringen voor alle dagen van de week, behalve de zondagen	Halve uitkeringen voor de uren waarop hij gewoonlijk tewerkgesteld was	Volledige uitkeringen voor alle dagen van de week, behalve de zondagen

#### 2.3.4 Werkloosheidsduur

168 De werkloosheidsuitkeringen zijn degressief. De werkloosheidsduur wordt uitgedrukt in drie vergoedingsperiodes, die opgedeeld worden in verschillende fases. Gedurende de eerste vergoedingsperiode is de werkloosheidsuitkering niet afhankelijk van de gezinstoestand van de werknemer. Pas vanaf de tweede vergoedingsperiode speelt de gezinstoestand een rol om het uitkeringspercentage en het grensbedrag van het gemiddeld dagloon te bepalen. Tijdens de derde periode, die onbeperkt is in de tijd, bepaalt de gezinstoestand de hoogte van de forfaitaire werkloosheidsuitkering.

<sup>453</sup> Art. 29, §2 Werkloosheidsbesluit.

<sup>454</sup> Art. 29, §5 en 131bis, §5 Werkloosheidsbesluit.

<sup>455</sup> Art. 103, eerste lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>456</sup> Art. 103, tweede lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>457</sup> Art. 105, laatste lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>458</sup> Art. 100, artikel 103 en 131bis, §5 Werkloosheidsbesluit.

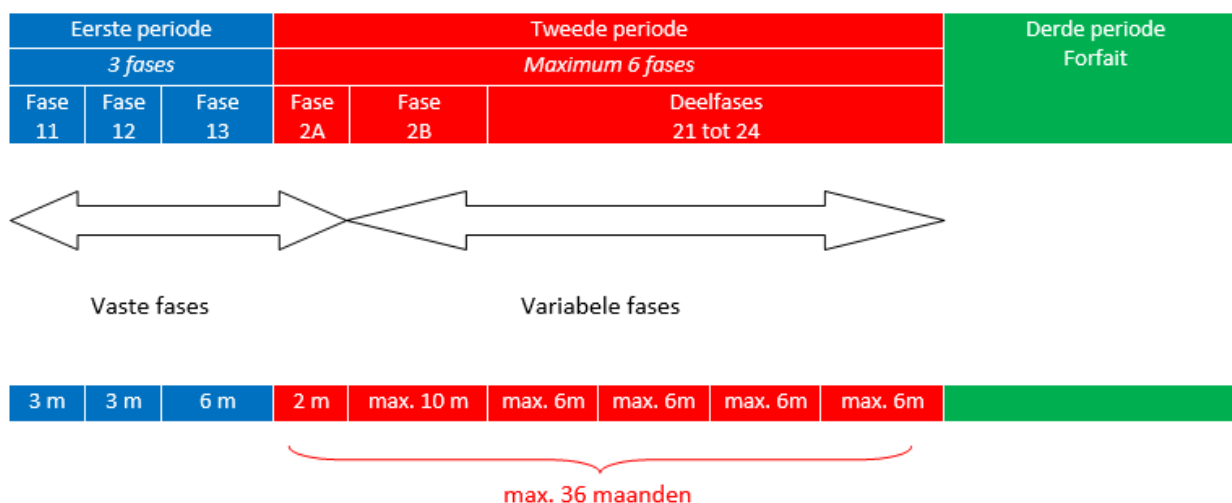
Onderstaande figuur geeft een overzicht van de verschillende vergoedingsperiodes met vermelding van de uitkeringspercentages en de toepasselijke loongrenzen (zie Tabel 27, *supra* 76, nr. 165).

**Figuur 4:** Overzicht vergoedingsperiodes met vermelding uitkeringspercentages en toepasselijk loongrenzen.<sup>459</sup>



Gedurende de tweede vergoedingsperiode speelt ook het beroepsverleden van betrokkene een rol. Verschillend van de eerste vergoedingsperiode, bestaat de tweede vergoedingsperiode namelijk niet enkel uit een vaste fase, maar ook uit een variabele fase. De variabele fase bedraagt twee maanden<sup>460</sup> per jaar beroepsverleden als loontrekkende, zonder dat de tweede fase langer dan 36 maanden kan duren.<sup>461</sup>

**Figuur 5:** Overzicht vergoedingsperiodes.<sup>462</sup>



<sup>459</sup> Art. 111, tweede lid en 114 Werkloosheidsbesluit; ACLVB UITBETALINGSINSTELLING, *Vorming beginners toelaatbaarheidsvoorwaarden na arbeid*, 33.

<sup>460</sup> Art. 112 Werkloosheidsbesluit.

<sup>461</sup> Art. 114, §2, derde en vierde lid Werkloosheidsbesluit.

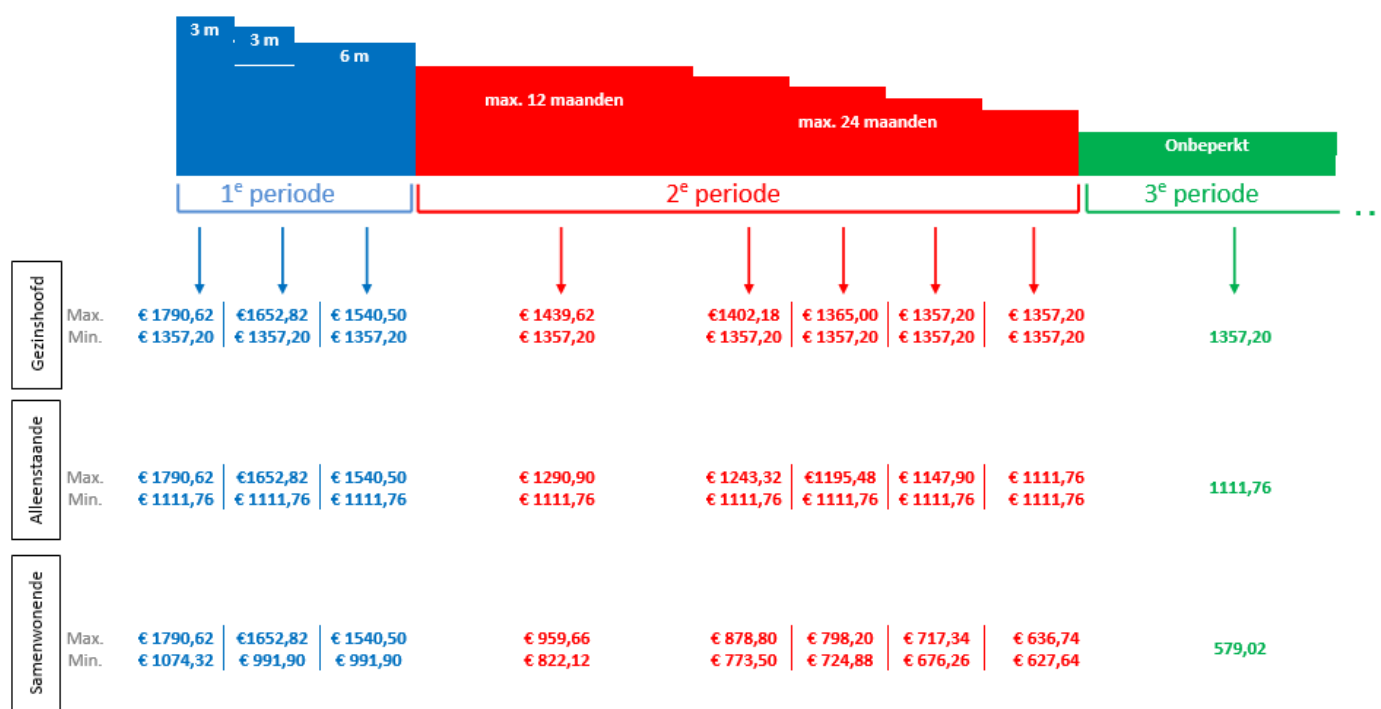
<sup>462</sup> Bijlage bij artikel 114, §1, tweede lid Werkloosheidsbesluit; ACLVB UITBETALINGSINSTELLING, *Vorming beginners toelaatbaarheidsvoorwaarden na arbeid*, 29.

**Ter illustratie:** na een beroepsverleden van 12 jaar werd een werknemer op 1 januari 2020 werkloos. De eerste vergoedingsperiode zal lopen van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. De tweede vergoedingsperiode zal starten op 1 januari 2021 en zal in totaal 26 maanden<sup>463</sup> duren. Vanaf 1 maart 2023 zal de werkloze terugvallen op een forfaitaire werkloosheidsuitkering.

169 De vergoedingsperiode waarin iemand zich bevindt, is daarnaast van groot belang om na te gaan welke minimum- en maximumuitkeringen van toepassing zijn. Hieronder volgt een overzicht van de verschillende volledige minimum- en maximumuitkeringen van toepassing in geval van volledige werkloosheid per gezinssituatie en per vergoedingsperiode.

Ter herinnering moet worden vermeld dat dezelfde minimumuitkeringen van toepassing zijn op vrijwillig deeltijdse werknemers. Herinner u dat zij slechts recht hebben op halve dag uitkeringen (*supra* 78, nr. 167).

**Figuur 6:** Minimum- en maximumuitkeringen volledige werkloosheid sinds januari 2021.<sup>464</sup>



Indien we hier dezelfde oefening uitvoeren als onder het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid (zie Tabel 23, *supra* 65, nr. 150) en de bruto minimumuitkeringen vergelijken met de Belgische armoededrempels, dan komen we tot de vaststelling dat geen enkele van de minimumuitkeringen boven de Belgische armoededrempel ligt. Bovendien moet worden opgemerkt dat voor een samenwonende het leefloon op 656,45 euro per maand ligt en dus na verloop van tijd hoger ligt dan de minimumwerkloosheidsuitkering voor samenwonenden.<sup>465</sup>

Het is niet ondenkbaar dat dit probleem in de toekomst alleen maar zal verscherpen, zeker aangezien de regering heeft aangekondigd dat zij het leefloon met 10,75% over vier jaar zal verhogen.<sup>466</sup>

<sup>463</sup> 2 maanden vast + 24 maanden variabel.

<sup>464</sup> Art. 114 en 115 Werkloosheidsbesluit; RVA, *Volledige werkloosheid*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/volledige-werkloosheid>; ACLVB UITBETALINGSINSTELLING, *Vorming beginners toelaatbaarheidsvoorwaarden na arbeid*, 34.

<sup>465</sup> VLAANDEREN, *Leefloon*, <https://www.vlaanderen.be/leefloon>.

<sup>466</sup> NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 11.

Indien een gelijkaardige verhoging van de werkloosheidsuitkeringen zal uitblijven, zullen meer en meer mensen een beroep moeten doen op een leefloon.

Niet alleen de minimumuitkeringen liggen onder de Belgische armoededrempel, dat is ook zo voor de meeste maximumuitkeringen. Bovendien moeten we opmerken dat de maximumuitkeringen in de werkloosheid lager zijn komen te liggen dan de minimumuitkeringen, waardoor een werkloze in realiteit sneller op een forfaitaire uitkering terechtkomt.

**Tabel 29:** Volledige minimumuitkering in % van de Belgische armoededrempel.<sup>467</sup>

<b>Alleenstaande</b>	90,39%
<b>Alleenstaande met 2 kinderen</b>	68,93%
<b>Koppel met 2 kinderen (≈ gezinshoofd)</b>	52,52%

170 De wetgever heeft voorzien dat de werkloosheidsuitkering op een bepaald ogenblik niet meer wordt verlaagd als de werkloze:

- een voldoende gekwalificeerd beroepsverleden als loontrekkende heeft bereikt of,
- een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33% heeft of,
- de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.

Opgemerkt moet worden dat de werkloosheidsreglementering definieert wat ander beroepsverleden als loontrekkende moet worden beschouwd. Zo wordt het beroepsverleden als loontrekkende met twee jaar verhoogd indien de werknemer voor de maximale periode voorzien door de pensioenreggeving een overgangsuitkering (*infra* 98, nr. 194) heeft ontvangen.<sup>468</sup>

Deze fixatie kan enkel gedurende de tweede vergoedingsperiode. De werkloze geniet als het ware voor onbepaalde duur van de werkloosheidsuitkering gekoppeld aan een bepaalde fase van de tweede vergoedingsperiode.<sup>469</sup>

**Ter illustratie:** stel een werknemer geboren op 17 januari 1967 wordt na een beroepsverleden van 12 jaar op 1 januari 2020 werkloos. De werknemer bereikt in januari 2022 de leeftijd van 55 jaar. De werkloosheidsuitkering zal vanaf 1 januari 2022 gefixeerd blijven in de derde fase van de tweede vergoedingsperiode.

171 Indien de betrokkene niet langer werkloos is en/of geen uitkeringen meer ontvangt, lopen de vergoedingsperiodes desalniettemin verder. Bepaalde gebeurtenissen gedurende de eerste en tweede vergoedingsperiode kunnen ervoor zorgen dat de vergoedingsperiode wordt verlengd met de duurtijd van de gebeurtenis. Ter volledigheid wordt opgemerkt dat naar aanleiding van de coronapandemie de fase of deelfase van de vergoedingsperiode waarin betrokkene zich bevond op 1 april 2020 werd verlengd.<sup>470</sup>

Bij de vaststelling van de duur van de gebeurtenis wordt enkel rekening gehouden met volledige maanden. De meeste gebeurtenissen vereisen bovendien een bepaalde minimumduur. Hierna volgt een overzicht.

---

<sup>467</sup> Eigen berekeningen.

<sup>468</sup> Art. 70, §5 MB 26 november 1991.

<sup>469</sup> Art. 114, §2 Werkloosheidsbesluit.

<sup>470</sup> Art. 5, eerste lid KB 23 april 2020 tot het tijdelijk versoepelen van de voorwaarden waaronder werklozen, al dan niet met bedrijfstoeslag, kunnen worden tewerkgesteld in vitale sectoren en tot het tijdelijk bevriezen van de degressiviteit van de volledige werkloosheidsuitkeringen, *BS* 30 april 2020.

**Tabel 30:** Gebeurtenissen die aanleiding geven tot verlenging vergoedingsperiode.<sup>471</sup>

	<b>Minimumduur</b>
Tewerkstelling als voltijdse (mindervalide) werknemer	3 maanden
Tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten, zonder IGU	
Voltijdse beroepsopleiding	3 maanden ononderbroken
Samenwoont met militair in het buitenland	
Beroepsactiviteit zonder RSZ	6 maanden ononderbroken
Vrijgestelde werkloze die mantelzorg verleent	
Studies met volledig leerplan zonder uitkeringen	
Geheel of gedeeltelijke loopbaanonderbreking mits onderbrekingsuitkeringen werden genoten	Geen vereiste minimumduur

**Ter illustratie:** nadat een werknemer op 1 januari 2020 werkloos werd, vond de werknemer een voltijdse tewerkstelling voor een duur van 3 maanden. De eerste vergoedingsperiode zal bijgevolg niet aflopen op 31 december 2020, maar op 31 maart 2021.

Merk op dat niet alleen de vergoedingsperiodes blijven doorlopen, maar dat het gemiddeld dagloon dat bij de eerste uitkeringsaanvraag als berekeningsbasis van de werkloosheidsuitkering werd gebruikt behouden blijft. De berekeningsbasis zal worden herzien indien de onderbreking van de volledige werkloosheid ten minste vierentwintig maanden bedraagt en in deze periode van onderbreking een ononderbroken periode van werkhervatting van ten minste vier maanden bij dezelfde werkgever werd gepresteerd. Werknemers die het statuut hebben van deeltijdse werknemer met behoud van rechten, kunnen enkel gebruik maken van deze bepaling indien ze voorafgaand aan hun nieuwe uitkeringsaanvraag gedurende minstens vierentwintig maanden geen IGU hebben genoten en de tewerkstelling minstens vier weken duurde.<sup>472</sup>

172 De werkloosheidsreglementering voorziet bovendien een aantal gevallen waardoor betrokkene als het ware kan terugkeren naar de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode. Het betreffen allemaal situaties waarin de werkloze gedurende een bepaalde periode het werk heeft hervat.

**Tabel 31:** Terugkeermogelijkheden.<sup>473</sup>

	<b>Vereiste minimumduur van de werkhervatting</b>	<b>Duur van de referperiode</b>
<b>Voltijdse werkhervatting</b>		
Arbeidsregeling > 4/5	12 maanden	18 maanden
Loon minstens gelijk aan voltijds referenteloon		
<b>Deeltijdse werknemer met behoud van rechten, zonder IGU</b>		
Arbeidsregeling > 18 uur per week of	24 maanden	33 maanden
Arbeidsregeling ≥ de helft van een voltijdse arbeidsregeling		

<sup>471</sup> Art. 116, §2 Werkloosheidsbesluit.

<sup>472</sup> Art. 118 Werkloosheidsbesluit.

<sup>473</sup> Art. 116, §1 en 117, tweede lid Werkloosheidsbesluit.

Arbeidsregeling bedraagt > 12 uur per week of	36 maanden	45 maanden
Arbeidsregeling $\geq$ een derde van een voltijdse arbeidsregeling		
<b>Deeltijdse werknemer met behoud van rechten, met IGU</b>		
Arbeidsregeling > 18 uur per week of	24 maanden	33 maanden
Arbeidsregeling $\geq$ de helft van een voltijdse arbeidsregeling		
<b>Vrijwillig deeltijdse tewerkstelling</b>		
Arbeidsregeling $\geq$ 12 uur per week	12 maanden	18 maanden
Arbeidsregeling $\geq$ 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling		

Merk op dat geen terugkeer mogelijk is indien de werkloze het werk deeltijds hervat met behoud van rechten met IGU bij dezelfde werkgever binnen de 3 maanden na de uitdiensttreding.<sup>474</sup>

---

<sup>474</sup> Art. 116, §1, 2°, derde lid Werkloosheidsbesluit.

## 2.4 Werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid

173 Gedurende de tewerkstelling kunnen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen toegekend worden. Er moet geen wachttijd doorlopen worden om rechten te openen op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen wegens overmacht, collectieve sluiting, technische stoornis of slecht weer. Een wachttijd moet wel worden doorlopen als de tijdelijke werkloze aanspraak wenst te maken op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen wegens economische redenen.<sup>475</sup> Nochtans werd gedurende de periode februari tot en met maart 2021 de wachttijdvoorwaarde voor het genot van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen wegens economische redenen opgeheven.<sup>476</sup> Recent oordeelde ook het arbeidshof te Brussel dat enkel het voorzien van een wachttijdvoorwaarde voor economisch werklozen het gelijkheidsbeginsel schendt.<sup>477</sup>

174 Voor de tijdelijke werkloze is het loon dat als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering geldt, het gemiddeld dagloon waarop de werknemer recht zou hebben voor de lopende arbeids-cyclus. Indien de tijdelijk werkloze een deeltijdse werknemer met behoud van rechten is, dan wordt rekening gehouden met het laatst verdiende voltijds loon, tenzij hij geen IGU geniet en het voordeliger zou zijn dat rekening gehouden zou worden met zijn actuele gemiddelde dagloon. Een gelijkaardige regel is voorzien voor vrijwillig deeltijdse werknemers met IGU.<sup>478</sup>

Het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van de tijdelijke werkloze wordt vastgesteld op 65% van het gemiddeld dagloon. Het gemiddeld dagloon wordt beperkt tot de hoogste loongrens en is niet afhankelijk van de gezinssituatie van de betrokkene.<sup>479</sup> Het minimum dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van de tijdelijke werkloze werd vastgelegd op dezelfde hoogte als het minimumdagbedrag voor werknemers met gezinslast in volledige werkloosheid (zie Figuur 6, *supra* 81, nr. 169).<sup>480</sup>

Voltijdse en deeltijdse werknemers genieten tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voor de uren tijdelijke werkloosheid. De berekening van het aantal uren verschilt naar gelang het statuut van de werknemer.

**Tabel 32:** Berekeningsregels in geval van tijdelijke werkloosheid.<sup>481</sup>

<b>Voltijdse werknemer</b>	Aantal uren tijdelijk werkloos X 6 / contractueel gemiddelde arbeidsduur
<b>Deeltijdse werknemer zonder IGU</b>	
<b>Deeltijdse werknemer met IGU</b>	Aantal uren tijdelijk werkloos X 6 / voltijdse arbeidsduur
<b>Vrijwillig deeltijdse werknemer</b>	Aantal uren tijdelijk werkloos X 12 / voltijdse arbeidsduur

Merk op dat gedurende de coronacrisis de uitkeringen tijdelijke werkloosheid worden berekend op 70% van het gemiddeld dagloon en dat het minimumbedrag werd verhoogd tot 55,59 euro per dag. Daarnaast ontvangt de tijdelijke werkloze omwille van overmacht een supplement van de RVA ter waarde van 5,63 euro.<sup>482</sup>

<sup>475</sup> Art. 42bis Werkloosheidsbesluit.

<sup>476</sup> Art. 1 en 16 KB 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 2019 tot wijziging van de artikelen 27, 51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 124bis in hetzelfde besluit, BS 2 april 2020.

<sup>477</sup> Arbh. Brussel 14 mei 2020, AR 2018/AB/554.

<sup>478</sup> Art. 66 MB 26 november 1991.

<sup>479</sup> Art. 114, §6 Werkloosheidsbesluit.

<sup>480</sup> Art. 115, §4 Werkloosheidsbesluit.

<sup>481</sup> Art. 99, 106, 107 en 108 Werkloosheidsbesluit.

<sup>482</sup> Art. 5 en 6 KB 30 maart 2020 tot aanpassing van procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 2019 tot wijziging van

## 2.5 Werkloosheidsuitkering tijdens deeltijdse tewerkstelling

175 Zowel de deeltijdse werknemer met behoud van rechten als de vrijwillig deeltijdse werknemer kunnen gedurende hun deeltijdse tewerkstelling een IGU genieten. Vrijwillig deeltijdse werknemers die het werk hebben hervat in een arbeidsregeling waarvan het tewerkstellingspercentage lager ligt dan deze op grond waarvan het vorige vergoedbaarheidsregime werd bepaald, kunnen eventueel ook aanspraak maken op een aanvullende uitkering.

Aangezien een IGU slechts verschuldigd is als de deeltijdse werknemer voltijds beschikbaar blijft op de arbeidsmarkt<sup>483</sup> of beschikbaar blijft voor een passende betrekking<sup>484</sup>, wordt de berekeningswijze van een IGU hieronder slechts beknopt weergegeven.

### 2.5.1 IGU

176 Opdat een IGU verschuldigd is, moeten verschillende voorwaarden nageleefd worden. Artikel 131bis van het Werkloosheidsbesluit geeft een opsomming van deze voorwaarden, zo mag de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer niet meer dan vier vijfde van een voltijds uurrooster bedragen en moet het normaal gemiddeld bruto maandloon minder bedragen dan 1.625,72 euro<sup>485</sup>. De IGU is verschuldigd bovenop het deeltijds loon en wordt berekend aan de hand van onderstaande formule:

$$IGU = \text{referte uitkering} + \text{maandelijks bedrag van de uurtoeslag} - \text{nettoloon}$$

De berekening van de referte-uitkering is verschillend naargelang het een deeltijdse werknemer met behoud van rechten of een vrijwillig deeltijdse werknemer betreft.

**Tabel 33:** Berekening referte-uitkering.<sup>486</sup>

<b>Deeltijdse werknemer met behoud van rechten</b>	Daguitkering volledige werkloosheid X 26
<b>Vrijwillig deeltijdse werknemer</b>	(Halve daguitkering volledige werkloosheid / 6) x aantal halve uitkeringen

De berekening van de IGU houdt rekening met een forfaitaire uurtoeslag van 3,30 euro<sup>487</sup> die groter wordt naarmate de werknemer maandelijks prestaties verricht die meer dan een derde van een voltijds uurrooster zijn<sup>488, 489</sup>. Hierdoor worden deeltijdse werknemers die meer uren presteren beloond.

**Ter illustratie:** een alleenstaande werkloze vatte een deeltijdse betrekking aan van 21 uur per week. De uurtoeslag wordt als volgt berekend:  $((21 \times 4,3333) - 55) \times 3,30 = 118,80$  euro.

Het resultaat van de IGU mag nooit een bepaald grensbedrag overschrijden. Het grensbedrag is gelijk aan het verschil tussen het nettobedrag van het voltijds loon en het nettobedrag van het loon

---

de artikelen 27,51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoering van de artikelen 36sexies, 63bis en 14bis in hetzelfde besluit, *BS* 2 april 2020; KB 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I en II), *BS* 17 juli 2020.

<sup>483</sup> Art. 131bis, §1, 3° Werkloosheidsbesluit.

<sup>484</sup> Art. 104, §1bis, derde lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>485</sup> Gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd aan werknemers die 21 jaar oud zijn, sinds maart 2020.

<sup>486</sup> Art. 75bis MB 26 november 1991.

<sup>487</sup> Sinds maart 2020.

<sup>488</sup> 38 uur per week x 4,3333 = 165 uur per maand x (1/3) = 55 uur per maand.

<sup>489</sup> Art. 131bis, §2bis Werkloosheidsbesluit.



van de deeltijdse werknemer.<sup>490</sup> Zodoende kan een deeltijdse werknemer met een IGU nooit een hoger inkomen bekomen dan bij een voltijdse tewerkstelling.<sup>491</sup>

### 2.5.2 Aanvullende uitkering

177 Vrijwillig deeltijdse werknemers hebben in geval van werkhervatting in een betrekking die een lager aantal arbeidsuren omvat, recht op aanvullende werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende werkloosheidsuitkering wordt berekend door twee halve uitkeringen voor elke arbeidsdag af te trekken van het aantal halve werkloosheidsuitkeringen waarop de werkloze recht had voor de werkhervatting. Een halve eenheid voor elke zaterdag die volgt op een week met twee of drie niet-vergoede dagen wegens arbeid dient ook in mindering gebracht te worden van de aanvullende vergoeding.<sup>492</sup>

**Ter illustratie:** stel een vrijwillig deeltijdse werkloze ontving 6 halve uitkeringen per week. Als de werkloze een nieuwe deeltijdse betrekking van 2 dagen per week aanvaardt, dan kan nog 1 halve uitkering per week  $[6 - (2 \times 2) - 1]$  worden toegekend.

---

<sup>490</sup> Art. 131bis, §2bis vierde lid Werkloosheidsbesluit.

<sup>491</sup> A. THIENPONT, *Werkloosheidsuitkering – deeltijdse werknemers met behoud van rechten*, CO200245216, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245216&state=changed>.

<sup>492</sup> Art. 104, §1 Werkloosheidsbesluit; A. THIENPONT, *Werkloosheidsuitkering – Vrijwillig deeltijdse werknemers*, CO2000245217, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245217&state=changed>.

### 3 Pensioen

178 Rekening houdend met wat in de inleidingen van de eerste twee delen van deze masterproef 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>493</sup> In 2019 is dat percentage gestegen naar 31,9%.<sup>494</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>495</sup>

179 Het pensioen bestaat uit een maandelijks uitkering en wordt toegekend aan een werknemer die voldoende lang heeft gewerkt en/of een bepaalde leeftijd heeft bereikt. Alhoewel de praktijk soms anders laat uitschijnen is er geen pensioenplicht.

180 Het laatste hoofdstuk van dit deel zal de pensioenreglementering van toepassing op werknemers in loondienst toelichten. De wettelijke pensioenen, vervroegde pensioenen, overlevingspensioen, overgangsuitkering en het uit het echtgescheiden pensioen komen aan bod.

De toelichting van de pensioenreglementering beperkt zich tot de laatste stand van de wetgeving en is zeker niet volledig. De lezer van deze masterproef moet zich er bovendien van bewust zijn dat in de algemene beleidsnota pensioenen het volgende werd vermeld:

“Tegen september volgend jaar zal een structurele hervorming van het pensioenlandschap worden voorgelegd aan de Ministerraad. Alle ideeën onder deze as zullen een onderdeel zijn van de aangekondigde studie tegen september 2021. Het gaat hierbij onder meer om elementen van vervangingsratio, pensioenbonus, toegang tot het minimumpensioen, solidariteit tussen de hoogste en de laatste pensioenen. Voor elk van de pensioenhervormingen zullen drie toetsstenen gehanteerd worden: gender, budgettaire houdbaarheid en convergentie”.<sup>496</sup>

Aangezien deze masterproef in mei 2021 wordt ingediend, houdt deze geen rekening met de aangekondigde hervormingen.

---

<sup>493</sup> OECD, *Pensions at a Glance 2019 – OECD and G20 indicators*, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1609495810&id=id&accname=guest&checksum=BED0CF5744FC9016DA5244DC7300F5F4>, 21-22.

<sup>494</sup> EUROSTAT, *Closing the gender pension gap?*, 3 februari 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/product/-/asset\\_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/ddn-20210203-1?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_assetEntryId=12278485&\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp\\_p\\_id%3Dcom\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_cur%3D0%26p\\_r\\_p\\_resetCur%3Dfalse%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_assetEntryId%3D12278485](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/product/-/asset_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/ddn-20210203-1?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_assetEntryId=12278485&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_assetEntryId%3D12278485).

<sup>495</sup> 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.

<sup>496</sup> 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, 7.

### 3.1 De pensioenleeftijd

181 De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar en zal tegen 2030 in fasen opgetrokken worden tot 67 jaar.<sup>497</sup>

Voor de wettelijke pensioenleeftijd, bestaat er een mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan. Onderstaande tabel toont de vereiste voorwaarden. Merk op dat hierop nog een aantal uitzonderingen bestaan. Deze vallen buiten de scope van deze masterproef.<sup>498</sup>

**Tabel 34:** Voorwaarden voor een vervroegd pensioen vanaf 1 januari 2019.<sup>499</sup>

Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Afwijking voor een lange loopbaan
63 jaar	42 jaar	60 jaar mits loopbaan van 44 jaar
		61 jaar mits loopbaan van 43 jaar

Een kalenderjaar telt slechts mee als loopbaanjaar voor het openen van het vervroegd pensioen als de tewerkstelling overeenstemt met ten minste een derde van een voltijdse arbeidsregeling<sup>500</sup>. Indien de tewerkstelling niet een volledig kalenderjaar omvat, is aan deze voorwaarde voldaan indien voor het kalenderjaar tenminste het equivalent van de vermelde minimumduur van tewerkstelling wordt bewezen.<sup>501</sup>

**Ter illustratie:** als een werknemer de helft van het jaar heeft gewerkt, dan zal een kalenderjaar pas als loopbaanjaar in rekening worden gebracht als de werknemer minstens twee derde van een voltijdse arbeidsregeling werkte.

Herinner u dat in het eerste deel van deze masterproef erop werd gewezen dat een deeltijdse tewerkstelling, behoudens enkele uitzonderingen, de grenzen van de minimale arbeidsduur moet respecteren. De wekelijkse arbeidsduur mag met andere woorden in principe niet lager mag liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers (*supra* 16, nr. 28).

Merk op dat de wetgever werknemers die hun loopbaan onderbreken voor de opvoeding van een kind jonger dan zes jaar niet wou benadelen en daarom heeft voorzien dat deze periode (maximaal drie extra loopbaanjaren) meegeteld kan worden voor de loopbaanvoorwaarde om met vervroegd pensioen te gaan. Om van deze bepaling gebruik te kunnen maken, is vereist dat de beroepsactiviteit voor het einde van het vijfde kalenderjaar dat volgt op het begin van de onderbreking wordt hernomen gedurende ten minste een jaar.<sup>502</sup>

182 Op voorwaarde dat de overlevende partner bij het overlijden van de huwelijkspartner een bepaalde minimumleeftijd had (zie volgende tabel), dan kan er recht zijn op een overlevingspensioen. Het overlevingspensioen is slechts verschuldigd als de langstlevende huwelijkspartner minstens een jaar gehuwd was met de overleden huwelijkspartner. Sommige situaties worden gelijkgesteld met een jaar huwelijk.<sup>503</sup> Bovendien wordt het genot van het overlevingspensioen geschorst wanneer de langstlevende partner hertrouwt.<sup>504</sup>

<sup>497</sup> Art. 2, §1 KB 23 december 1996.

<sup>498</sup> Art. 4 KB 23 december 1996.

<sup>499</sup> Art. 4, §1, 6°, art. 4, §2, 5° en art. 4, §3, 5° KB 23 december 1996.

<sup>500</sup> In principe:  $312 \times (1/3) = 104$  dagen.

<sup>501</sup> Art. 4, §2, tweede lid, 2° KB 23 december 1996.

<sup>502</sup> Art. 4, §2 en §3 KB 23 december 1996, art. 2 KB 21 maart 1997.

<sup>503</sup> Art. 17 KB nr. 50, 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, BS 27 oktober 1967 (hierna: KB nr. 50).

<sup>504</sup> Art. 19 KB nr. 50.

Opgemerkt moet worden dat als de langstlevende huwelijkspartner niet voldoet aan de minimumleeftijd, maar wel aan de andere voorwaarden, een overgangsuitkering toegekend kan worden.<sup>505</sup>

**Tabel 35:** Minimumleeftijd overlevende huwelijkspartner op ogenblik van overlijden van de huwelijkspartner voor het recht op een overlevingspensioen.<sup>506</sup>

Overlijden in 2021	48 jaar
Overlijden in 2022	48 jaar en 6 maanden
Overlijden in 2023	49 jaar
Overlijden in 2024	49 jaar en 6 maanden
Overlijden vanaf 2025	50 jaar

---

<sup>505</sup> Art. 21bis KB nr. 50.

<sup>506</sup> Artikel 16, § 1 KB nr. 50; GwH 30 november 2017, nr. 135/2017.

## 3.2 Pensioenbedrag

183 Het pensioenbedrag wordt berekend op jaarbasis en is afhankelijk de loopbaanduur, het ontvangen loon en de gezinstoestand van de werknemer. Hieronder volgt een korte bespreking van de verschillende elementen.<sup>507</sup>

$$\text{Jaarlijks pensioenbedrag} = \frac{\text{geactualiseerd jaarloon} \times 60 \text{ of } 75\%}{45^{508}}$$

### 3.2.1 De loopbaanduur

184 Een volledige loopbaan bedraagt, zoals de formule hierboven reeds prijsgeeft, 45 jaar. Vanaf 1 januari 2015 wordt niet meer gerekend in kalenderjaren, maar in "voltijdse dagequivalenten" (hierna: VTE). Een volledige loopbaan bedraagt met andere woorden niet langer 45 jaar, maar wel 14.040 VTE. Elke dag daadwerkelijke tewerkstelling waarvoor socialezekerheidsbijdragen werden betaald, wordt voortaan in aanmerking genomen om het pensioenbedrag te berekenen, ongeacht het aantal kalenderjaren waarin de VTE werden gespreid.<sup>509</sup>

**Ter illustratie:** na een loopbaanduur van 47 jaar gaat een werknemer met pensioen. Gedurende de volledige loopbaanduur werd voltijds gewerkt, behalve gedurende vier jaar. Voor 2015 zouden enkel de 45 meest gunstige jaren in aanmerking genomen worden om het pensioenbedrag te berekenen. Vanaf 2015 worden alle gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen in aanmerking genomen worden.

Sinds 2019 is het daarenboven mogelijk om meer dan 14.040 VTE in aanmerking te nemen voor de berekening van het pensioenbedrag, waardoor een overschrijding van de eenheid van loopbaan in sommige gevallen niet meer bestaat. Enkel periodes van volledige werkloosheid, brugpensioen, werkloosheid met bedrijfstoeslag en pseudo-brugpensioen zullen nog worden geschrappt.<sup>510</sup>

**Ter illustratie:** na een loopbaanduur van 47 jaar gaat een werknemer met pensioen. Gedurende de volledige loopbaanduur werd voltijds gewerkt. Voor 2019 werd de loopbaanduur ter berekening van het pensioenbedrag beperkt tot 14.040 dagen (de eenheid van loopbaan). Vanaf 2019 zullen alle periodes van tewerkstelling in aanmerking genomen worden. De werknemer heeft dus pensioenrechten opgebouwd voor 14.664 dagen (47 x 312).

Voor werknemers die deeltijds werden tewerkgesteld, wordt het aantal arbeidsdagen omgezet in VTE.<sup>511</sup>

185 De loopbaan van een werknemer kan bestaan uit periodes van effectieve tewerkstelling, gelijkgestelde periodes zonder bijdragebetaling en gelijkgestelde periodes mits bijdragebetaling. Hieronder volgt een korte toelichting per periode.

Elke periode van effectieve tewerkstelling als werknemer komt in aanmerking voor de berekening van het pensioenbedrag. Er wordt geen minimumaantal dagen of uren vereist.<sup>512</sup>

De pensioenreglementering bevat ook een limitatieve lijst met periodes die gelijkgesteld worden met periodes van effectieve tewerkstelling, zelfs al werden geen sociale bijdragen betaald. In 2016 publiceerde het Federaal Planbureau een rapport over het belang en de samenstelling van

---

<sup>507</sup> Art. 5, §1 KB 23 december 1996.

<sup>508</sup> 45 x 312 dagen = 14.040 dagen.

<sup>509</sup> Wet 19 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor werknemers rekening houdend met het principe van de eenheid van loopbaan, BS 7 mei 2014.

<sup>510</sup> Art. 2-7 Wet 5 december 2017 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de pensioenregelingen voor werknemers en zelfstandigen, wat betreft het beginsel van de eenheid van loopbaan en het vervroegd rustpensioen, BS 29 december 2017; Y. STEVENS, *Toekenningsvoorwaarden betreffende het rustpensioen*, CO200244260, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200244260&anchor=SL41991054&bron=doc&state=changed>.

<sup>511</sup> Art. 28bis, tweede lid, 5° KB 21 december 1967.

<sup>512</sup> Art. 9, §1 KB nr. 50.

gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels. Uit de cijfers bleek dat 30% van de pensioenopbouw van mannen en 37% van de pensioenopbouw van vrouwen bestaat uit gelijkgestelde periodes.

De te identificeren gelijkstellingen bestonden voornamelijk uit periodes van: werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoelage en arbeidsongeschiktheid. Periodes van loopbaanonderbreking, tijdskrediet, niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten en legerdienst, kwamen minder vaak voor.<sup>513</sup>

Hieronder volgt een overzicht van enkele gelijkgestelde periodes. Met arbeidsperioden worden gelijkgesteld:

- de perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of invaliditeit, waarvoor uitkeringen werden genoten,<sup>514</sup>
- de perioden van moederschapsbescherming en van vaderschapsverlof, waarvoor uitkeringen werden genoten,<sup>515</sup>
- de periode van voortgezette verzekering, gedekt door een getuigschrift,<sup>516</sup>
- de perioden van verlof dwingende redenen zonder behoud van loon, beperkt tot maximaal tien dagen per jaar,<sup>517</sup>
- de perioden van volledige en gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking, waarvoor onderbrekingsuitkeringen werden genoten,<sup>518</sup>
- de perioden van inactiviteit wegens uitoefening van het recht op tijdskrediet, waarvoor onderbrekingsuitkeringen werden genoten,<sup>519</sup>
- de perioden tijdens welke de werknemer geen activiteit heeft uitgeoefend omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt, beperkt tot ten hoogste 642 dagen,<sup>520</sup>
- de perioden van inactiviteit van de deeltijdse werknemer die geniet van het statuut “deeltijdse werknemer met behoud van rechten” en die een IGU geniet,<sup>521</sup>
- de perioden van inactiviteit van de deeltijdse werknemer die geniet van het statuut “deeltijdse werknemer met behoud van rechten” zonder IGU, beperkt tot ten hoogste 1.560 dagen of 5 jaar,<sup>522</sup>
- de perioden van adoptieverlof, waarvoor uitkeringen werden genoten,<sup>523</sup>
- de perioden tijdens dewelke de werknemer geen activiteit heeft uitgeoefend, omdat hij zijn prestaties heeft verminderd in het raam van tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur,<sup>524</sup>
- de perioden van het verlof voor pleegzorgen, waarvoor uitkeringen werden genoten,<sup>525</sup>
- de perioden van pleegouderverlof, waarvoor uitkeringen werden genoten.<sup>526</sup>

---

<sup>513</sup> H. PEETERS en G. VAN CAMP, Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels – Een stand van zaken, *Federaal planbureau*, 2016, [https://www.plan.be/uploaded/documents/201606161138310.REP\\_CEP4\\_11186.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/201606161138310.REP_CEP4_11186.pdf), 3.

<sup>514</sup> Art. 34, §1, B, 1° en art. 34, §2, 2 KB 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 16 januari 1968 (hierna: KB 21 december 1967).

<sup>515</sup> Art. 34, §1, B, 2°, art. 34, §1, R, art. 34, §2, 2 en art. 34, §2, 7 KB 21 december 1967.

<sup>516</sup> Art. 34, §1, B, 3° KB 21 december 1967.

<sup>517</sup> Art. 34, §1, M KB 21 december 1967.

<sup>518</sup> Art. 34, §1, N en art. 34, §2, 4 KB 21 december 1967.

<sup>519</sup> Art. 34, §1, NBis, art. 34, §1, O en art. 34, §2, 4 KB 21 december 1967.

<sup>520</sup> Art. 34, §1, P en art. 34, §2, 5 KB 21 december 1967.

<sup>521</sup> Art. 34, §1, Q en art. 34, §2, 6, a) KB 21 december 1967.

<sup>522</sup> Art. 34, §1, Q en art. 34, §2, 6, b) KB 21 december 1967.

<sup>523</sup> Art. 34, §1, S en art. 34, §2, 7 KB 21 december 1967.

<sup>524</sup> Art. 34, §1, T KB 21 december 1967.

<sup>525</sup> Art. 34, §1, U en art. 34, §2, 8 KB 21 december 1967.

<sup>526</sup> KB 14 januari 2021 tot wijziging van artikel 34 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat betreft de gelijkstelling van perioden van adoptieverlof en pleegouderverlof, *BS* 28 januari 2021.

Een andere vorm van gelijkstelling, door de auteurs van het hierboven vermelde rapport bestempeld als een atypische vorm van gelijkstelling, zorgt ervoor dat als minstens 285 voltijdse arbeidsdagen of daarmee gelijkgestelde dagen kunnen worden aangetoond, die dagen aangevuld worden tot maximum 312 dagen.<sup>527</sup> Concreet zorgt deze gelijkstelling ervoor dat een werknemer die 91,35% van een volledig jaar in een 6-dagenweek heeft gewerkt, pensioenrechten opbouwt net alsof 100% werd gewerkt.

Naast de periodes van daadwerkelijke arbeid en gelijkgestelde periodes, is het mogelijk om mits het betalen van bijdragen bepaalde inactiviteitsperiodes in aanmerking te laten nemen voor de berekening van het pensioenbedrag. Een van de bekendste inactiviteitsperiodes die op deze manier geregulariseerd kan worden, zijn waarschijnlijk de studieperiodes.<sup>528</sup>

Belangrijker voor deze masterproef is dat ook periodes die gewijd werden aan de opvoeding van kinderen gelijkgesteld kunnen worden.<sup>529</sup> De wet tot verbetering van de toestand van de bezoldigde ouder die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid laat toe, dat als de werknemer ophoudt verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst of de arbeidsprestaties met ten minste de helft worden vermindert, om een eigen kind tot de leeftijd van drie jaar op te voeden, in aanmerking genomen kunnen worden voor de vaststelling van het recht op rustpensioen, mits bijdragen worden gestort. De periode kan worden verlengd tot dat het kind de leeftijd van zes jaar heeft bereikt, indien het kind gehandicapt is of lijdt aan een langdurige ziekte.<sup>530</sup>

### 3.2.2 *Het ontvangen loon*

186 De pensioendienst berekent het pensioenbedrag op basis van het totale loon als werknemer. Dat loon kan bestaan uit werkelijke lonen voor daadwerkelijk gewerkte perioden, fictieve lonen voor gelijkgestelde perioden en forfaitaire lonen voor periode waarvoor het werkelijk loon niet gekend is.<sup>531</sup>

187 Het pensioenbedrag wordt in de eerste plaats berekend op basis van het jaarlijks brutoloon van de werknemer. Het werkelijk brutoloon van de werknemer bestaat uit het loon op grond waarvan de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.<sup>532</sup>

Het werkelijk loon wordt beperkt tot een plafondbedrag. Voor het jaar 2020 werd het geherwaardeerde loonplafond vastgelegd op 60.026,75 euro voor een volledig voltijds jaar<sup>533</sup> <sup>534</sup>.

**Ter illustratie:** een werknemer werkte in 2020 een heel jaar voltijds en verdiende 61.000 euro. Voor 2020 werd bijgevolg een pensioenbedrag ter waarde van 800,36 euro opgebouwd  $[(60.026,75 \times 60\%) / 45]$ . Indien de werknemer in 2020 niet voltijds, maar vier vijfde werkte dan zal het loonplafond worden vermindert tot 48.021,40 euro  $[60.026,75 \times (4/5)]$ . Voor 2020 werd bijgevolg een pensioenbedrag ter waarde van 640,29 euro  $[(48.021,40 \times 60\%) / 45]$  opgebouwd. Indien de werknemer in 2020 slechts een half jaar voltijds gewerkt zou hebben, dan wordt het pensioenplafond gehalveerd.

---

<sup>527</sup> Art. 36bis KB 21 december 1967.

<sup>528</sup> Art. 7, §2 KB 21 december 1967.

<sup>529</sup> Art. 6, §3bis en 6, §4 KB 21 december 1967.

<sup>530</sup> Art. 1 en 4 Wet 11 juli 1973 tot verbetering van de toestand van de bezoldigde ouder die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid in sommige regelingen van de maatschappelijke zekerheid, *BS* 23 november 1973.

<sup>531</sup> Art. 7, eerste lid KB nr. 50.

<sup>532</sup> Art. 22 en 27 KB 21 december 1967.

<sup>533</sup> Een volledig jaar telt 312 dagen.

<sup>534</sup> Art. 7, derde lid KB nr. 50; FEDERALE PENSIOENDIENST, *Loonplafond*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioen-bedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.



Aangezien het pensioenbedrag op jaarbasis wordt berekend, moeten de lonen telkens geherwaardeerd worden zodat het pensioenbedrag mee kan evolueren met de evolutie van de kosten van het levensonderhoud.<sup>535</sup>

188 Eerder werd reeds duidelijk dat heel wat periodes van inactiviteit gelijkgesteld worden met daadwerkelijke arbeid. Aangezien voor die periodes van inactiviteit geen brutolonen aanwezig zijn, wordt een fictief loon in aanmerking genomen ter bepaling van het pensioenbedrag.<sup>536</sup>

Het aantal dagen waarvoor een fictief loon kan worden toegekend, wordt beperkt tot 312 dagen per jaar<sup>537</sup> verminderd met het aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen.<sup>538</sup> Voor werknemers die deeltijds werden tewerkgesteld, wordt het aantal arbeidsdagen omgezet in VTE. Het aantal gelijkgestelde dagen wordt eveneens herleid tot een aantal dat in verhouding staat tot de gepresteerde arbeidstijd in de activiteit op grond waarvan de gelijkstelling werd toegekend.<sup>539</sup>

**Ter illustratie:** stel een werknemer werkt halftijds en was in 2020 gedurende de helft van het jaar arbeidsongeschikt. 78 VTE werkelijke arbeid zullen aangetoond kunnen worden, voor de overige 78 VTE zal een fictief loon toegekend worden.

Het fictief loon wordt, elk kalenderjaar opnieuw, berekend op het gemiddelde van de werkelijke, forfaitaire of fictieve lonen van het vorige kalenderjaar. Bij gebrek aan deze lonen, wordt het dagelijks gemiddelde van de werkelijke en forfaitaire lonen van het lopende jaar in aanmerking genomen. Indien ook dat laatste ontbreekt, moet men kijken naar het dagelijkse gemiddelde van de lonen met betrekking tot het eerste jaar als werknemer dat volgt op de periode van inactiviteit.<sup>540</sup>

Indien de werknemer deeltijdse arbeid heeft verricht, wordt het fictief loon dat eventueel voor het betrokken kalenderjaar moet worden toegevoegd aan het werkelijk loon, toegekend rekening houdend met het aantal effectief gewerkte dagen herleid tot VTE.<sup>541</sup> Het fictief loon voor het jaar dat volgt op de deeltijdse arbeid, moet worden berekend op een aantal dagen die werden herleid in verhouding tot de gepresteerde arbeidstijd in de activiteit op grond waarvan de gelijkstelling werd toegekend.<sup>542</sup>

Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten, wordt het fictief loon beperkt tot een bedrag dat, samengeteld met het werkelijk loon van het betrokken kalenderjaar, het bedrag van het tijdens het vorig jaar in aanmerking genomen werkelijk, fictief of forfaitair loon niet overschrijdt.<sup>543</sup>

**Ter illustratie:** een voltijdse werknemer wordt vanwege herstructureringen werkloos. De werknemer kiest ervoor een deeltijdse tewerkstelling aan te gaan met het statuut behoud van rechten. Het pensioenbedrag zal later berekend worden alsof de tewerkstelling voltijds was (begrensd tot het pensioenbedrag van het voorgaande jaar).

Net zoals de werkelijke brutolonen, moeten ook de fictieve lonen geherwaardeerd worden en is er een loonplafond van toepassing. Het loonplafond voor de fictieve lonen is hetzelfde als deze voor de werkelijke lonen.

Merk op dat ook een gedifferentieerd loonplafond van toepassing kan zijn. Het gedifferentieerd loonplafond of **laag fictief loon** wordt toegepast voor bepaalde gelijkgestelde perioden (zoals volledig

---

<sup>535</sup> Art. 29bis KB nr. 50.

<sup>536</sup> Art. 8 KB nr. 50.

<sup>537</sup> 26 dagen per maand of 6 dagen per week.

<sup>538</sup> Art. 28bis, eerste lid KB 21 december 1967.

<sup>539</sup> Art. 28bis, tweede lid, 5° KB 21 december 1967.

<sup>540</sup> Art. 24bis, eerste lid, 1 KB 21 december 1967.

<sup>541</sup> Y. STEVENS, *Berekening van het rustpensioen – principe*, CO200245195, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245195&anchor=SL4483763&bron=doc&state=changed>.

<sup>542</sup> Art. 24bis, eerste lid, 4 KB 21 december 1967.

<sup>543</sup> Art. 24bis, eerste lid, 1bis KB 21 december 1967.



tijdskrediet) vanaf de 58<sup>ste</sup> verjaardag.<sup>544</sup> Voor 2020 bedraagt het gedifferentieerd loonplafond 56.334,23 euro voor een volledig jaar.<sup>545</sup>

Ter volledigheid wordt ook melding gemaakt van het **beperkt fictief loon**. Het beperkt fictief loon telt voor de jaren vanaf 2012 en wordt onder andere toegepast bij deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder IGU<sup>546</sup> en de tweede en derde periode van onvrijwillige werkloosheid.<sup>547</sup> Voor 2020 bedraagt het beperkt fictief loon maximum 25.833,78 euro voor een volledig jaar.<sup>548</sup> Dit bedrag stemt overeen met het bedrag van het minimumrecht per loopbaanjaar (*infra* 99, nr. 196).<sup>549</sup>

Het beperkt fictief loon is ook van toepassing in geval van tijdskrediet-landingsbaan. Zo worden enkel de eerste 312 dagen tijdskrediet – landingsbaan vanaf de 60<sup>ste</sup> verjaardag berekend op basis van het normaal fictief loon, terwijl andere dagen tijdskrediet-landingsbaan berekend worden op basis van het beperkt fictief loon. Er werd evenwel voorzien dat het normaal fictief loon van toepassing blijft voor personen die werkzaam zijn in de bouwsector en om gezondheidsredenen moet stoppen, voor personen die werken in een erkende onderneming in moeilijkheden of herstructureringen, voor personen die nachtarbeid verrichten, voor personen die een zwaar beroep uitoefenen en voor personen die een zwaar beroep uitoefenen dat voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen.<sup>550</sup>

Merk op dat niet werd voorzien dat het normaal fictief loon van toepassing blijft voor 55 tot 60 jarigen met een loopbaan van 35 jaar. Als zij tijdskrediet-landingsbanen opnemen voor hun 60<sup>ste</sup> verjaardag, zal hun pensioenbedrag voor die dagen worden berekend aan de hand van het beperkt fictief loon.

De vakbonden hadden tegen deze bepaling een beroep tot nietigverklaring ingediend bij de Raad van State onder andere omdat de bepaling terugwerkende kracht had. Merk op dat de Raad van State recent heeft beslist dat het retroactief schrappen van de mogelijkheid om periodes van tijdskrediet eindloopbaan voor 55 tot 60 jarigen met een loopbaan van 35 jaar gelijk te stellen tegen het normaal fictief loon voor 312 dagen, nietig is.<sup>551</sup>

**Tabel 36:** Overzicht fictieve lonen 2020.<sup>552</sup>

Normaal fictief loon	Laag fictief loon	Beperkt fictief loon
60.026,75 EUR	56.334,23 EUR	25.833,78 EUR

189 Indien de Federale Pensioendienst voor bepaalde perioden noch beschikt over gegevens over de werkelijke lonen noch in de mogelijkheid is om het fictief loon te bepalen, wordt het pensioen berekend op basis van een forfaitair loon (15.104,97 euro per jaar)<sup>553</sup>.

<sup>544</sup> Art. 24bis, eerste lid, 5 KB 21 december 1967.

<sup>545</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Loonplafond*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.

<sup>546</sup> Art. 24bis, eerste lid, 1ter KB 21 december 1967.

<sup>547</sup> Art. 24bis, eerste lid, 6 en 24bis, eerste lid, 6bis KB 21 december 1967.

<sup>548</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Loonplafond*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.

<sup>549</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Minimumrecht per loopbaanjaar: werkelijk loon optrekken tot aan het gewaarborgd minimumloon*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/gewaarborgd-minimumloon>.

<sup>550</sup> Art. 24bis, eerste lid, 9 KB 21 december 1967.

<sup>551</sup> RvS 4 december 2020, nr. 249.150, BS 24 december 2020.

<sup>552</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Loonplafond*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.

<sup>553</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Forfaitaire lonen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/forfaitaire-lonen#:~:text=indexeren%20en%20herwaarderen.-,Forfaitair%20loon%20voor%20alle%20werknemers%20v%C3%B3%C3%B3r%201955,van%20het%20forfaitair%20jaar-loon%20van%3A&text=15%20104%20C97%20EUR%20voor%20andere%20werknemers>.

**Ter illustratie:** stel een pas afgestudeerde ondervond na zijn studies moeite om werk te vinden en genoot twee jaar voor zijn voltijdse tewerkstelling een inschakelingsuitkering. Voor het eerste jaar werkloosheidsuitkeringen kan geen fictief loon worden bepaald. Het pensioenbedrag zal dus worden berekend aan de hand van het forfaitair loon.

### 3.2.3 De gezinstoestand

190 De hoogte van het pensioenbedrag, een percentage van het geplafonneerd loon, is afhankelijk van de gezinssituatie van de werknemer. Hieronder volgt eerst een toelichting van het algemeen principe. Vervolgens wordt ingegaan op de situatie waar de gepensioneerde uit het echt gescheiden is. Ten slotte wordt stilgestaan bij het overlevingspensioen en de overgangsuitkering. Het is niet de bedoeling de regelingen in detail toe te lichten.

#### **PRINCIPE: GEZINSPENSIEN OF PENSIEN ALS ALLEENSTAANDE**

191 Een gehuwde gepensioneerde van wie de huwelijkspartner geen enkele beroepsactiviteit uitoefent (met uitzondering van de toegelaten arbeid<sup>554</sup>) en die geen rust- of overlevingspensioen geniet of geen vervangingsinkomsten, kan een gezinsspensioen uitgekeerd krijgen.<sup>555</sup>

Het recht op gezinsspensioen zal ambtshalve worden onderzocht door de Federale Pensioendienst en zal slechts worden toegekend als het gezinsspensioen voordeliger is dan twee pensioenen voor alleenstaanden.<sup>556</sup>

Concreet zal ter berekening van het gezinsspensioen rekening gehouden worden met 75% van het begrensde (geïndexeerde en geherwaardeerde) loon van de werknemer.<sup>557</sup>

Indien de gepensioneerde geen recht heeft op een gezinsspensioen, zal een pensioen als alleenstaande worden toegekend. In dat geval wordt 60% van het begrensde (geïndexeerde en geherwaardeerde) loon van de werknemer in rekening genomen ter berekening van het pensioenbedrag.<sup>558</sup>

#### **GESCHIEDEN GEPENSIONEERDE**

192 Een gepensioneerde kan wettelijk of feitelijk gescheiden leven van zijn huwelijkspartner. De pensioenreglementering heeft voor beide situaties een verschillende regeling voorzien. Hieronder een korte toelichting.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen gepensioneerden die uit de echt zijn gescheiden, recht hebben op een rustpensioen berekend op basis van de loopbaan van hun ex-huwelijkspartner. Er werd als het ware een wettelijke fictie ingebouwd, zodat wordt aangenomen dat de gescheiden huwelijkspartner zelf een activiteit zou hebben uitgeoefend tijdens de duur van het huwelijk.<sup>559</sup>

Om recht te hebben op een uit de echtgescheiden pensioen, mag de betrokkene niet hertrouwd zijn, niet ontzet zijn geweest van de ouderlijke macht of niet veroordeeld zijn geweest om de huwelijkspartner naar het leven te hebben gestaan.<sup>560</sup> Vanzelfsprekend moet de betrokkene wel de vereiste

---

<sup>554</sup> Art. 64, §5 KB 21 december 1967.

<sup>555</sup> Art. 5, §1, a) KB 23 december 1996; Art. 3, §1, a) Wet 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn, BS 15 augustus 1990 (hierna: Wet 20 juli 1990).

<sup>556</sup> Y. STEVENS, *Berekening van het rustpensioen – principe*, CO200245195, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245195&anchor=SL4483763&bron=doc&state=changed>.

<sup>557</sup> Art. 3, §1, a) Wet 20 juli 1990.

<sup>558</sup> Art. 3, §1, b) Wet 20 juli 1990.

<sup>559</sup> Art. 76, eerste lid KB 21 december 1967.

<sup>560</sup> Art. 75 KB 21 december 1967.

pensioenleeftijd hebben bereikt. Het uit het echtgescheiden pensioen wordt namelijk aanzien als een eigen recht van elke huwelijkspartner.

Het bedrag van het uit de echtgescheiden pensioen wordt berekend door rekening te houden met 62,5% van het loon van de ex-huwelijkspartner. Dit loon moet worden verminderd met het loon van het overeenstemmend jaar waarvoor betrokkene ingevolge persoonlijke prestaties aanspraak kan maken op een rustpensioen als werknemer.<sup>561</sup>

**Ter illustratie:** stel een huwelijkspartner heeft gedurende de volledige huwelijkperiode van 20 jaar niet gewerkt. De ex-huwelijkspartner heeft gedurende de huwelijkperiode wel gewerkt en ontving daarvoor gemiddeld en geherwaardeerd, een jaarlijks loon van 35.000 euro. Een jaarlijks echtscheidingspensioen ter waarde van 5.833,33 euro  $[(35.000 \times 62,5\%) \times (20/45)] \times 60\%$  zal worden toegekend.

Wanneer de echtgenoten verschillende hoofdverblijfplaatsen hebben of wanneer een van de echtgenoten in de gevangenis is opgesloten, is opgenomen in een gesticht ter bescherming van de maatschappij of werd geïnterneerd, dan kan een deel van het pensioen worden uitbetaald aan de feitelijk gescheiden echtgenoot.<sup>562</sup>

Indien beide partners een pensioen als alleenstaande ontvangen, dan zal slechts een pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner worden toegekend als het pensioenbedrag van de huwelijkspartner minder bedraagt dan de helft van het pensioenbedrag aan gezinstarief van de andere huwelijkspartner.<sup>563</sup>

Indien een gezinspensioen werd toegekend, dan krijgen de feitelijk gescheiden huwelijkspartners elk de helft van het gezinspensioen. Er wordt dus een pensioen uitbetaald, dat vervolgens wordt verdeeld over de twee echtgenoten.<sup>564</sup>

In tegenstelling tot het uit de echtgescheiden pensioen, wordt het verkrijgen van een gedeelte van het pensioen niet afhankelijk gesteld van een leeftijdsvoorwaarde.

## OVERLEVINGSPENSIEN

193 Een overlevingspensioen kan worden toegekend aan de langstlevende huwelijkspartner onder bepaalde voorwaarden (*supra* 89, nr. 182). Om aanspraak te kunnen maken op een overlevingspensioen moet men gehuwd geweest zijn.<sup>565</sup> Hoe het overlevingspensioen berekend moet worden is afhankelijk van de vraag of de overledene bij zijn overlijden reeds genoot van zijn pensioen of niet.

In de eerste situatie is het overlevingspensioen gelijk aan 80% van het bedrag van het rustpensioen van de overledene, berekend tegen gezinsbedrag.<sup>566</sup> Dit komt in feite overeen met een pensioen als alleenstaande.<sup>567</sup>

In de tweede situatie zal men een theoretisch rustpensioen moeten bepalen, wegens gebrek aan de aanwezigheid van een effectief rustpensioen. Om het theoretisch rustpensioen vast te stellen gaat men na wat het pensioenbedrag van de werknemer berekend tegen gezinsbedrag geweest zou zijn, mocht hij niet overleden zijn. Het overlevingspensioen bedraagt 80% van het theoretisch rustpensioen.<sup>568</sup>

---

<sup>561</sup> Art. 77 KB 21 december 1967.

<sup>562</sup> Art. 74, §1, 4° KB 21 december 1967.

<sup>563</sup> Art. 74, §3 C. KB 21 december 1967.

<sup>564</sup> Art. 74, §3 A. KB 21 december 1967.

<sup>565</sup> Art. 17 KB nr. 50.

<sup>566</sup> Art. 4, §1, eerste lid Wet 20 juli 1990.

<sup>567</sup> 80% van 75% is 60%.

<sup>568</sup> Art. 4, §1 Wet 20 juli 1990.

Wanneer de langstlevende echtgenoot aanspraak kan maken op zowel een overlevingspensioen als op een eigen rustpensioen, mag het totaal van beide pensioenen niet meer bedragen dan 110% van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan.<sup>569</sup>

Merk op dat het in principe niet mogelijk is om vervangingsinkomsten te cumuleren met een rust- of overlevingspensioen.<sup>570</sup> Er zal met andere woorden een keuze gemaakt moeten worden tussen ofwel het vervangingsinkomen ofwel het pensioenbedrag. Een afwijking hierop bestaat voor het overlevingspensioen. Het overlevingspensioen kan gedurende maximaal twaalf al dan niet opeenvolgende kalendermaanden, gecumuleerd worden met vervangingsinkomsten zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en onderbrekingsuitkeringen.<sup>571</sup>

## OVERGANGSUITKERING

194 Indien de overlevende echtgenoot op het ogenblik van het overlijden van zijn of haar partner te jong is om een overlevingspensioen te kunnen genieten, dan kan gedurende een beperkte periode aanspraak gemaakt worden op een overgangsuitkering.<sup>572</sup> Eenmaal de overlevende echtgenoot zelf met (vervroegd of wettelijk) pensioen gaat, kan alsnog het gewoon overlevingspensioen aangevraagd worden.<sup>573</sup>

Als er geen kinderen ten laste zijn, dan wordt de overgangsuitkering toegekend voor 12 maanden. Zijn er wel kinderen ten laste, dan wordt de overgangsuitkering toegekend voor 24 maanden.<sup>574</sup>

De berekening van de overgangsuitkering verloopt gelijkaardig als dat van het overlevingspensioen.<sup>575</sup> Opgemerkt moet worden dat de overgangsuitkering onbeperkt cumuleerbaar is met beroepsinkomsten en vervangingsinkomsten zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en onderbrekingsuitkeringen.<sup>576</sup>

---

<sup>569</sup> Art. 52, §1 KB 21 december 1967.

<sup>570</sup> Art. 25 KB nr. 50.

<sup>571</sup> Art. 64quinquies KB 21 december 1967.

<sup>572</sup> Art. 21bis KB nr. 50.

<sup>573</sup> Art. 21quater KB nr. 50.

<sup>574</sup> Art. 21ter KB nr. 50.

<sup>575</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Overlevingspensioen*, [https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/overlevingspensioen#berekening\\_wn](https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/overlevingspensioen#berekening_wn).

<sup>576</sup> Art. 25, laatste lid KB nr. 50.

### 3.3 Correcties pensioenbedrag

195 De wetgever heeft voorzien dat het pensioenbedrag kan worden gecorrigeerd als:

- het geherwaardeerde loon lager ligt dan een bepaalde grens (het minimumrecht per loopbaanjaar),
- het jaarlijks pensioenbedrag lager ligt dan een bepaalde grens (het gewaarborgd minimumpensioen).<sup>577</sup>

#### 3.3.1 Minimumrecht per loopbaanjaar

196 Hierboven werd duidelijk dat het geherwaardeerd loon in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioenbedrag. Indien dat loon desgevallend omgerekend naar een tewerkstelling die met een voltijdse arbeidsduur overeenstemt, lager is dan 25.833,78 euro<sup>578</sup> per jaar (= het gewaarborgd minimumjaarloon), wordt het pensioen voor het betrokkene kalenderjaar berekend op het gewaarborgd minimum jaarloon. Het minimumrecht per loopbaanjaar garandeert met andere worden een minimumrendement voor de gepresteerde arbeid.<sup>579</sup>

Opdat het minimumrecht per loopbaanjaar kan worden toegekend, is vereist dat gedurende ten minste vijftien kalenderjaren werd gewerkt als werknemer in een arbeidsregeling dat overeenstemt met ten minste een derde van een voltijdse arbeidsregeling. Bovendien zal het loon slechts worden vervangen door het minimumrecht per loopbaanjaar als het totale pensioenbedrag niet hoger is dan 16.826,10 euro<sup>580</sup> (pensioen voor een alleenstaande) of 21.032,63 euro<sup>581</sup> (gezinspensioen).<sup>582</sup> Deze bedragen worden geproratiseerd in functie van de weerhouden loopbaanbreuk.<sup>583</sup>

**Ter illustratie:** een werknemer gaat na een loopbaanduur van 42 jaar op pensioen. Dankzij de toepassing van het minimumrecht per loopbaanjaar heeft de werknemer recht op een jaarlijks pensioenbedrag van 16.000 euro. Het pensioenbedrag zal bijgevolg worden beperkt tot 15.704,36 euro [16.826,10 x (42/45)].

Merk op dat het maximumpensioen in het kader van het minimumrecht per loopbaanvoorwaarde via koninklijk besluit in vier fases zal worden verhoogd, waardoor het maximumpensioen in 2024 exclusief indexeringen en welvaartsaanpassingen, 9,86% hoger zal liggen dan vandaag.<sup>584</sup>

---

<sup>577</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Werknemer- hoe wordt uw pensioenbedrag berekend?*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers>.

<sup>578</sup> Index 147,31.

<sup>579</sup> COMMISSIE PENSIOENHERVORMING, *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract*, 2014, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/bijlage-2-1-pensioencommissie-2040-nl.pdf>, 10.

<sup>580</sup> Index 147,31.

<sup>581</sup> Index 147,31.

<sup>582</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Minimumrecht per loopbaanjaar: werkelijk loon optrekken tot aan het gewaarborgd minimumloon*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/gewaarborgd-minimumloon>.

<sup>583</sup> Art. 8, §1 en §3 KB 23 december 1996.

<sup>584</sup> KB 20 december 2020 inzake de verhoging van het maximumpensioen in het kader van het minimumrecht per loopbaanjaar, *BS* 4 januari 2021.

Het bedrag van het gewaarborgd minimumloon moet in functie van de bewezen duur van de tewerkstelling gepronotiseerd worden.<sup>585</sup> Dat gebeurt door de toepassing van volgende formule<sup>586</sup>:

$$\text{Gewaarborgd minimumloon} \times \frac{\text{aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen}}{312}$$

**Ter illustratie:** een werknemer verdiende in 1976 een loon van 6.500 euro voor 265 dagen te werken. Het gewaarborgd minimum bedroeg in 1976, 8.460,14 euro (25.833,78 / 3,053588<sup>587</sup>). Aangezien de werknemer geen volledig jaar werkte, moet het gewaarborgd minimum gepronotiseerd worden, waardoor het 7.185,70 euro bedraagt [8.460,14 x (265/312)]. Als aan alle voorwaarden werd voldaan, zal het loon vervangen worden door het gewaarborgd minimumloon.

Het minimumrecht per loopbaanjaar wordt niet toegepast bij de vaststelling van het pensioen van de uit het echt gescheiden echtgenoot noch voor de geregulariseerde studieperioden. Jaren waarvoor regularisatiebijdragen werden betaald en jaren in de loopbaan waarvoor enkel een echtscheidingspensioen werd verkregen, tellen dan ook niet mee ter bepaling van de loopbaanvoorwaarde.<sup>588</sup> Het minimumrecht per loopbaanjaar wordt wel toegepast ter berekening van het overlevingspensioen en de overgangsuitkering.

### 3.3.2 Gewaarborgd minimumpensioen

197 Als het uiteindelijke berekende pensioenbedrag lager zou komen te liggen dan een bepaald bedrag, dan kan onder bepaalde voorwaarden een gewaarborgd minimumpensioen toegekend worden.

Het gewaarborgd minimumpensioen kan enkel worden toegekend als de loopbaan van de werknemer minstens twee derde bedraagt van een volledige loopbaan (=30/45).<sup>589</sup> Of een loopbaanjaar al dan niet in aanmerking genomen wordt, wordt beoordeeld aan de hand van een streng en een soepel criterium.

Het streng criterium bepaalt dat een loopbaanjaar pas in aanmerking genomen wordt, als in het desbetreffende kalenderjaar minstens 208 voltijdse dagen werd bewezen ( $\approx$  het voltijds gewaarborgd minimumpensioen).

Het soepel criterium, ingevoerd om deeltijdse werknemers toe te laten om ook recht op een gewaarborgd minimumpensioen te kunnen opbouwen,<sup>590</sup> bepaalt dat ook kalenderjaren waarin minstens 156 voltijdse dagen aangetoond kunnen worden, in aanmerking genomen worden ( $\approx$  het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen).<sup>591</sup>

---

<sup>585</sup> Art. 8, §7, 4° KB 23 december 1996.

<sup>586</sup> Art. 5, §3, 4° KB 21 maart 1997 tot uitvoering van de artikelen 4, §2, tweede lid, 7, §1, tiende en elfde lid en 8, §7, vierde lid van het koninklijk besluit 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 en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 29 maart 1997 (hierna: KB 21 maart 1997).

<sup>587</sup> FEDERALE PENSIOENDIENST, *Herwaardering van de lonen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/herwaardering>.

<sup>588</sup> Art. 5, §1, 2° KB 21 maart 1997.

<sup>589</sup> Art. 33 en 34 Herstelwet 10 februari 1981 inzake de pensioenen van de sociale sector, *BS* 14 februari 1981 (hierna: Herstelwet 10 februari 1981).

<sup>590</sup> Wetsontwerp betreffende het Generatiepact, *Parl. St. Kamer* 2005-06, nr. 51-2128/1, 15.

<sup>591</sup> Art. 12, laatste lid, art. 13, art. 14, laatste lid, art. 15 Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, *BS* 30 december 2005.

Opgemerkt moet worden dat voor het bereiken van de loopbaanvoorwaarde opnieuw geen rekening gehouden wordt met geregulariseerde tijdvakken, noch met de tijdvakken toegekend als uit de echt gescheiden echtgenoot.<sup>592</sup>

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende bedragen van het gewaarborgd minimumpensioen. Merk op dat geen gewaarborgd minimumpensioen wordt voorzien voor de overgangsuitkeringen.

**Tabel 37:** Gewaarborgd minimumpensioen voor een volledige en onvolledige loopbaan bedragen vanaf januari 2021.<sup>593</sup>

Volledige en onvolledige loopbaan	
Rustpensioen alleenstaande	1.325,05 EUR
Rustpensioen gezin	1.656,88 EUR
Overlevingspensioen	1.308,20 EUR

Via koninklijk besluit werden vier opeenvolgende verhogingen van het gewaarborgd minimumpensioen voorzien teneinde tegen 2024 te komen tot een verhoging van meer dan 11% exclusief indexeringen en welvaartsaanpassingen.<sup>594</sup>

De hierboven vermelde bedragen worden uiteraard enkel toegekend bij een volledige loopbaan, in geval van een onvolledige loopbaan moet het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen geprotatiseerd worden.

Voor het voltijds gewaarborgd minimumpensioen gebeurt de proratisering aan de hand van de loopbaanbreuk. De teller is echter beperkt tot het aantal kalenderjaren die telkens ten minste 52 VTE bevatten. De teller kan bovendien de noemer niet overschrijden.<sup>595</sup>

**Ter illustratie:** een werknemer werkte 35 jaar voltijds en gedurende 4 jaar slechts 30 dagen per jaar. De werknemer voldoet aan het streng criterium, het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen zal echter worden beperkt tot 1.030,59 euro [ $1.325,05 \times (35/45)$ ].

Voor het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen gebeurt de proratisering ook aan de hand van de loopbaanbreuk, maar er wordt voor de berekening van de breuk rekening gehouden met alle gewerkte of gelijkgestelde dagen.<sup>596</sup>

**Ter illustratie:** een werknemer werkte gedurende 10 jaar voltijds, gedurende 5 jaar vier vijfde en gedurende 20 jaar halftijds. Betrokkene komt niet in aanmerking voor het voltijds gewaarborgd minimumpensioen, maar wel voor het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen. Het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen zal worden beperkt tot 706,69 euro [ $1.325,05 \times (7.488 / 14.040)$ ].

Merk op dat het niet onwaarschijnlijk is dat de toepassing van het gewaarborgd minimumpensioen in de nabije toekomst gekoppeld zal worden aan een voorwaarde van effectieve tewerkstelling.<sup>597</sup>

---

<sup>592</sup> Art. 5, §3, b) KB 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 (hierna: KB 28 september 2006).

<sup>593</sup> Art. 33, 33bis en 34 Herstellwet 10 februari 1981; FEDERALE PENSIOENDIENST, *Gewaarborgd minimumpensioen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/gewaarborgd-minimum-pensioen>.

<sup>594</sup> KB 20 december 2020 inzake de verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen, BS 31 december 2020.

<sup>595</sup> Art. 8, tweede lid KB 28 september 2006.

<sup>596</sup> Art. 8, eerste lid KB 28 september 2006.

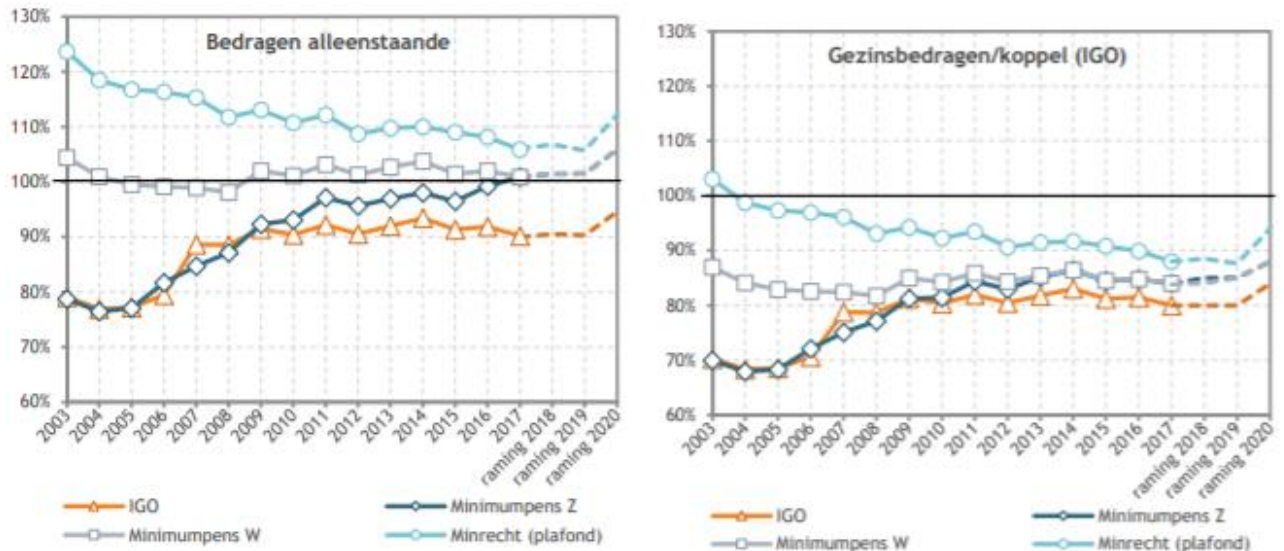
<sup>597</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 17.



### 3.3.3 Afstand correcties ten opzichte van de armoedegrens

198 Onderstaande grafiek toont de afstand tussen het gewaarborgd minimumpensioen en het maximumpensioen in het kader van het minimumrecht per loopbaanjaar in een % van de armoedegrens. Merk op dat zowel voor alleenstaanden als voor koppels, de uitkeringen in 2020 lijken te stijgen. De stijging is niet te wijten aan een verhoging van de minima. De coronacrisis zorgt ervoor dat het armoederisico op papier verkleint, aangezien het armoederisico wordt bepaald aan de hand van het beschikbaar inkomen.

**Grafiek 12:** Minimumpensioen, minimumrecht per loopbaanjaar in % van de EU-SILC armoededrempel in %.<sup>598</sup>



De armoededrempel voor de periode 2003-2017 is gebaseerd op EU-SILC 2004 -2018. Voor 2018-2020 wordt de armoededrempel geraamd.

<sup>598</sup> STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING, *Jaarlijks verslag*, juli 2020, [https://www.plan.be/uploaded/documents/202007091003330.REP\\_CEVS CVV2020\\_12153\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202007091003330.REP_CEVS CVV2020_12153_N.pdf), 67 (hierna: SCvV, *Jaarlijks verslag*).



## 4 Tussenconclusie

199 Het tweede deel van deze masterproef trachtte een antwoord te geven op de tweede deelonderzoeksvraag van deze masterproef: “wat is de impact van deeltijdse arbeid op de toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten van vervangingsinkomsten?”. Om een duidelijk antwoord te kunnen geven op deze vraag, was het noodzakelijk om ook de regels van toepassing op voltijdse werknemers te onderzoeken.

Vooraleer antwoord te geven op die vraag, zou ik even willen stilstaan bij de **complexiteit** van de regelgeving. De lezer die zich door het tweede deel van deze masterproef heeft geworsteld, zal het met mij eens zijn dat de reglementering complex is. Wat mij de vraag doet stellen of deeltijdse arbeid überhaupt wel een beredeneerde en weloverwogen keuze kan zijn.

200 In het algemeen kan worden vastgesteld dat deeltijdse werknemers **relatief eenvoudig** het recht op vervangingsinkomsten kunnen **openen** op voorwaarde dat zij werken in een arbeidsregeling dat gelijk is aan minstens een derde van een voltijdse werknemer. Deeltijdse werknemers die minder werken dan die grens, zullen geen socialezekerheidsrechten opbouwen. Nochtans voorziet het arbeidsrecht wel een mogelijkheid om minder dan een derde van een voltijdse arbeidsduur te werken (*supra* 16, nr. 28).

Er moet evenwel worden opgemerkt dat de **mechanismen** die in het eerste deel van deze masterproef **vaak een gunstige behandeling** krijgen. Ze worden gelijkgesteld met effectieve arbeid, ze verlengen de wachttijd en/of er wordt een fictief loon aan toegekend.

De toepassing van het verzekeringsprincipe zorgt ervoor dat de hoogte van de vervangingsinkomsten afhankelijk is van het loon van de werknemer. In de inleiding van dit deel werd gewezen op het bestaan van een loonkloof tussen voltijdse en deeltijdse werknemers (*supra* 52, nr. 129), hierdoor zullen de **uitkeringen** van deeltijdse werknemers uiteraard ook **lager** komen te liggen. Dat de pensioenloof tussen mannen en vrouwen in België 31,9% bedraagt, is daarvan het grootste bewijs (*supra* 88, nr. 178).

Het solidariteitsprincipe verzacht de toepassing van het verzekeringsprincipe onder andere door te voorzien in **minimumuitkeringen**.<sup>599</sup> Er werd echter vastgesteld dat bijna geen enkele minimumuitkering zorgt voor een inkomen boven de armoedegrens.<sup>600</sup> Bovendien werden sommige minimumuitkeringen gekoppeld aan het leefloon of liggen sommige minimumuitkeringen lager dan het leefloon, waardoor de afstand tussen de minimumuitkeringen in de sociale zekerheid en de bijstand simpelweg onbestaande is.

201 Hieronder volgt per hoofdstuk een korte samenvatting van de invloed van deeltijdse arbeid op de vervangingsinkomsten.

---

<sup>599</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 400.

<sup>600</sup> Zie Tabel 23 (*supra* 68, nr. 149), Tabel 29 (*supra* 82, nr. 169) en Grafiek 12 (*supra* 102, nr. 198).

## 4.1 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

202 Het eerste hoofdstuk van dit deel gaf toelichting over de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Om toegang te krijgen tot een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet een **wachttijd** worden vervuld. Deeltijdse werknemers mogen in de plaats van dagen ook een voldoende aantal uren aantonen. Bovendien kan de referteperiode waarbinnen de uren aangetoond moeten worden, uitgebreid worden. Een uitbreiding van de referteperiode 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 referteperiode van twaalf maanden. Indien binnen de referteperiode gemiddeld 15 uur en 23 minuten<sup>601</sup> per week werd gewerkt, kan de wachttijd zonder problemen vervolledigd worden. Opgemerkt moet worden dat de gewoonlijke gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers in 2019 zowel voor mannen als vrouwen 25 uur bedroeg.<sup>602</sup> Er moet evenwel worden aan herinnerd dat de principiële minimale wekelijkse arbeidsduur een derde van een voltijdse arbeidsduur bedraagt en dat minimum in sommige gevallen zelfs lager kan liggen (*supra* 16, nr. 28).

Het minimumloon waarop bijdragen moeten worden geïnd, is hetzelfde voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Een deeltijdse werknemer zou gedurende twaalf maanden gemiddeld 541,91<sup>603</sup> euro per maand moeten verdienen om rechten te openen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. In het eerste deel van deze masterproef werd toegelicht dat deeltijdse werknemers steeds recht hebben op minstens het GMMI (*supra* 17, nr. 29) en dat de werkgever steeds loon verschuldigd is op basis van de minimumgrenzen van de arbeidsduur (*supra* 16, nr. 28). Het brutoloon van een deeltijdse werknemer zou in principe bijgevolg niet lager mogen liggen dan 541,91<sup>604</sup> euro 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 die werden besproken in het eerste deel van deze masterproef met uitzondering van moederschapsrust, geen belemmering vormen om het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te openen.

203 Vervolgens werd toegelicht dat **de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering** afhankelijk is 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.

Vanaf 2021 zal een arbeidsongeschikte werknemer vanaf de vijfde maand arbeidsongeschiktheid een minimumuitkering ontvangen van 49,68 euro per dag, behalve als het gederfde loon lager zou liggen dan dat bedrag. In dat geval wordt de minimumuitkering beperkt tot het gederfde loon. Een gederfd loon van 49,68 euro per dag komt overeen met een maandloon ter waarde van 1.291,68 euro<sup>605</sup>. Het laagste gemiddeld bruto maandloon terug te vinden in het onderzoek van Statbel over de essentieel beroepen tijdens de coronapandemie, betrof deze voor het verzorgd personeel in kinderdagverblijven, crèches en dergelijke. Het gemiddeld voltijds bruto maandloon bedraagt in die sector 2.317 euro per maand.<sup>606</sup> Indien een deeltijdse werknemer in desbetreffende sector minder zou werken dan 21 uur en 15 minuten per week, dan bedraagt haar maandloon minder dan 1.291,68 euro. Deeltijdse werknemers zullen met andere woorden snel geconfronteerd worden met een begrenzing van de minimumuitkering.

---

<sup>601</sup>  $800 / 12 / 4,3333 = 15,38$ .

<sup>602</sup> STATBEL, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

<sup>603</sup>  $6.502,88 / 12 = 541,91$ .

<sup>604</sup>  $1.625,72 \times (1/3) = 541,91$ .

<sup>605</sup>  $49,68 \times 26 = 1.291,68$ .

<sup>606</sup> Zie Tabel 15 (*supra* 52, nr. 130).

Vanaf de zevende maand arbeidsongeschiktheid speelt het al dan niet hebben van het statuut van regelmatige werknemer een belangrijke rol bij het bepalen van de hoogte van de minimumuitkering. Om als regelmatige werknemer te worden beschouwd moeten deeltijdse werknemers 400 arbeidsuren aantonen. Deze periode kan voor deeltijdse werknemers niet worden verlengd. Bovendien moet de werknemer gedurende het volledig tijdvak dat men gerechtigd is op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aantonen dat minstens 28 uur per week werd gepresteerd. Merk op dat hierboven reeds 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 mij 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. Merk bovendien op dat deze bepaling ervoor kan zorgen dat de hoogte van de uitkering wel afhankelijk is van de omvang van de arbeidstijd.

## 4.2 Werkloosheidsuitkeringen

204 Het tweede hoofdstuk van dit deel gaf toelichting bij de werkloosheidsreglementering. Er werd stilgestaan bij de verschillende wachttijdvoorwaarden en de hoogte van de uitkeringen.

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. Indien een deeltijdse werknemer 13 uur per week wordt tewerkgesteld gedurende 27 maanden, dan zal de werknemer 480 halve dagen<sup>607</sup> kunnen aantonen. Wat ruim voldoende is.

Merk evenwel op dat per kwartaal slechts maximaal 78 halve dagen kunnen worden aangetoond, waardoor deeltijdse werknemers die meer dan halftijds werken halve dagen “verloren” zien gaan. Dit is voornamelijk problematisch voor werknemers die worden tewerkgesteld aan de hand van fluctuerende uurroosters.

Alhoewel periodes van loopbaanonderbreking niet wordt gelijkgesteld als arbeidsdagen, vormen de verschillende mechanismen die in het eerste deel van deze masterproef werden besproken 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. Bovendien kan een voltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd of stopgezet, maar reeds toelaatbaar was als voltijdse werknemer op het einde van de gebeurtenis recht hebben op werkloosheidsuitkeringen als voltijdse werknemer. Op deze manier behoudt men als het ware de reeds gepresteerde wachttijd.

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. Een tijdelijke deeltijdse activiteit vormt met andere woorden in bepaalde gevallen geen belemmering om voltijds toelaatbaar te blijven.

205 Net zoals in de ziektereglementering 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 werd aangegaan, is het loon dat verdiend zou zijn indien geen vrijwillige vermindering van voltijdse prestaties had plaatsgevonden. Indien het loon lager is dan een referteloon, dan wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van dat referteloon. Het referteloon 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.

**De hoogte van de werkloosheidsuitkering** is naast het statuut, sterk afhankelijk van de gezinssituatie en van de vergoedingsperiode waarin de werkloze zich bevindt. Figuur 4, Figuur 5 en Figuur 6 tonen dat zeer duidelijk aan. Bovendien werd vastgesteld dat de minimum- en zelfs sommige maximumuitkeringen lager liggen dan de armoededrempel. Daarnaast werd aangehaald dat sommige minimumuitkeringen zelfs het niveau van het leefloon niet halen.

---

<sup>607</sup>  $[(13 \times 13 \times 6) / 38] \times 2 = 53$  halve dagen per kwartaal  $\times 9$  kwartalen = 480 halve dagen.

206 Opmerkelijk is dat eenmaal een werknemer werkloos is geweest, de vergoedingsperiodes toch verder lopen. Een tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder IGU gedurende minstens drie maanden en periodes van loopbaanonderbreking kunnen ervoor zorgen dat een vergoedingsperiode wordt verlengd.

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.

Een terugkeer naar de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode is eveneens mogelijk indien de werkloze voldoende lang het werk heeft hervat.

207 **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 voldoen aan voorwaarden) en een aanvullende uitkering in geval van werkhervatting in een betrekking die een lager aantal arbeidsuren omvat.

### 4.3 Pensioenen

208 Het laatste hoofdstuk van het tweede deel van deze masterproef betrof de pensioenen. De lezer van deze masterproef werd erop attent gemaakt dat de pensioenreglementering in de toekomst mogelijks zal wijzigen. Volgens de algemene beleidsnota zou tegen eind september 2021 een **structurele hervorming** van onze pensioenreglementering worden voorgelegd. De lezer moet dus de nodige aandachtigheid aan de dag leggen bij het lezen van dit hoofdstuk, vooral na september 2021.

209 **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.

De Vrouwenraad meent op dit punt dat 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>608</sup>

210 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 deze masterproef aan bod kwamen. 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 op 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 als de werknemer ouder is dan 57 jaar en ervoor kiest om zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen in het kader van tijdskrediet met motief. In geval van 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.

211 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 uit het echtgescheiden pensioen<sup>609</sup> en de langstlevende huwelijkspartner<sup>610</sup> kan aanspraak maken op een overlevingspensioen of overgangsuitkering. Merk hierbij op dat wettelijk samenwonenden of feitelijk samenwonenden geen (wettelijke) hulpplicht bestaat.<sup>611</sup>

---

<sup>608</sup> DE VROUWENRAAD, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&pge=217&sare=485>.

<sup>609</sup> In 2019 werden 22.435 echtscheidingen geregistreerd, cijfers STATBEL, *Echtscheidingen*, 5 november 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/partnerschap/echtscheidingen#news>.

<sup>610</sup> In 2019 verloren 39.660 personen hun huwelijkspartner. 68,4% van hen waren vrouwen, cijfers STATBEL, *Verweduwing*, 28 oktober 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/partnerschap/verweduwing#:~:text=In%202019%20verloren%2039.660%20personen,van%20Statbel%2C%20het%20Belgisch%20Statistiekbureau.>

<sup>611</sup> Art. 213 BW.

Huidig minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie Karine Lalieux zei hierover recent 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>612</sup>

Er moet echter worden opgemerkt dat de pensioenbescherming voor huwelijkspartners die uit het echt zijn gescheiden, **minder beschermend** werkt dan in geval van overlijden van een huwelijkspartner. Daarbij moet worden opgemerkt dat echtscheidingen meer frequent onderaan dan bovenaan de sociaaleconomische ladder voorkomen.<sup>613</sup>

Een uit het echt gescheiden huwelijkspartner heeft in feite slechts recht op 37,5%<sup>614</sup> van het loon van de ex-huwelijkspartner, terwijl de langstlevende huwelijkspartner recht heeft 60%<sup>615</sup> van het loon van de vooroverleden huwelijkspartner.

212 Op het einde van het laatste hoofdstuk werd toegelicht dat twee mechanismen werden voorzien om **het pensioenbedrag te corrigeren**. Een correctie is mogelijk in het kader van het minimumrecht per loopbaanjaar en het gewaarborgd minimumpensioen. Beide regelingen werden in het verleden versoepeld om de toegang voor deeltijdse werknemers mogelijk te maken. Het minimumrecht per loopbaanjaar vereist een tewerkstelling dat 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.

---

<sup>612</sup> *Hand.* Kamer comm. Sociale Zaken, werk en Pensioenen 2020-21, 17 maart 2021, nr. 55-417, 7.

<sup>613</sup> M. DE VOS en S. GHIOTTO, *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, Gent, SKRIBIS, 2017, 235.

<sup>614</sup> 62,5% van 60% = 37,5%.

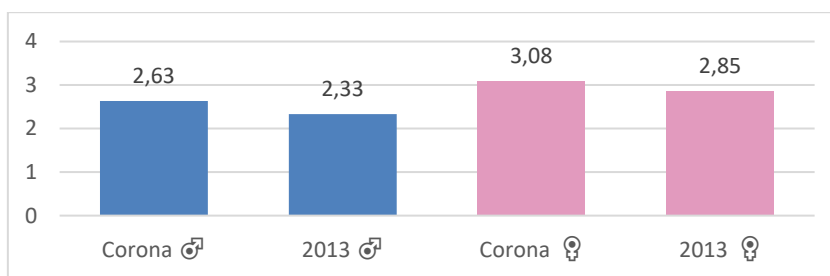
<sup>615</sup> 80% van 75% = 60%.

## Deel III Sociale zekerheid versus onbetaalde zorgarbeid

213 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 uit een analyse uitgevoerd door de Vrije Universiteit Brussel over tijdsbesteding tijdens de coronapandemie. Uit de analyse blijkt dat de eerder vastgestelde genderongelijkheid in tijdsbesteding blijft bestaan.

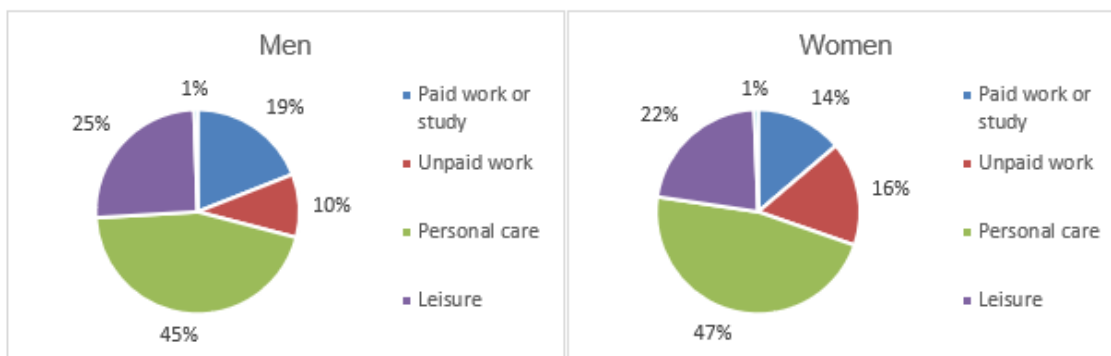
Onderstaande grafiek toont het gemiddeld aantal uren per dag dat mannen en vrouwen spenderen aan huishoudelijk werk en kindercare tijdens weekdagen in 2013 en gedurende de eerste acht weken van de lockdown ten gevolge van de coronapandemie. De grafiek laat zien dat vrouwen gedurende de coronapandemie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

**Grafiek 13:** Gemiddeld aantal uren per dag per geslacht gespendeerd aan huishoudelijk werk en kindercare in 2013 en gedurende acht weken van de coronapandemie.<sup>616</sup>



Aangezien de volledige studie op het ogenblik van het schrijven van deze masterproef nog niet werd gepubliceerd, wordt hieronder toelichting gegeven bij de cijfers van 2013. Onderstaande grafieken tonen aan dat vrouwen per dag 6% of 1,44 uur meer spenderen aan onbetaald werk dan mannen. Op jaarbasis verrichten vrouwen bijgevolg 21,9 dagen<sup>617</sup> meer onbetaalde arbeid dan mannen.

**Grafiek 14:** Gemiddeld aantal minuten per activiteit per dag op weekdagen en in het weekend in 2013.<sup>618</sup>



214 Het laatste deel van deze masterproef focust zich op onbetaalde zorgarbeid. Het eerst hoofdstuk definieert onbetaalde zorgarbeid en betaalde arbeid en gaat vervolgens dieper in op de verschillen en gelijkenissen tussen beiden. Het tweede hoofdstuk gaat na of de mechanismen die in het eerste deel van deze masterproef werden besproken voldoende zijn afgestemd op de evolutie van het kostwinnerstijdsperk naar het tweeverdienerstijdsperk en tracht na te gaan hoe onbetaalde zorgarbeid gewaardeerd kan worden. Het laatste hoofdstuk bevat een korte tussenconclusie.

<sup>616</sup> T. LE BACQ, “Mama doet de was, plas en preteaching, papa pakt z’n koersfiets”, *Het Nieuwsblad* 18 mei 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>, 3.

<sup>617</sup> 1.440 minuten per dag x 365 dagen x 6% = 31.536 minuten / 60 minuten per uur / 24 uren per dag = 21,9 dagen.

<sup>618</sup> OECD, *Data on time use*, <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>.



# 1 Onbetaalde zorgarbeid versus betaalde arbeid

215 Het eerste hoofdstuk van dit deel geeft een toelichting bij de begrippen onbetaalde zorgarbeid en betaalde arbeid, om ze vervolgens met elkaar te kunnen vergelijken.

## 1.1 Wat is onbetaalde zorgarbeid?

216 De coronapandemie heeft aangetoond hoe belangrijk zorg is in onze samenleving. Het is dan ook niet verrassend dat de Nationale Vrouwendag op 11 november 2020 in het teken stond van zorgarbeid. Zorgarbeid wordt door de vrouwenorganisatie Furia vzw omschreven als noodzakelijke reproductieve arbeid waaronder alle emotionele, koesterende en zorgende arbeid nodig voor ons welzijn en gezondheid moet worden begrepen.<sup>619</sup>

**Figuur 7:** Poster Nationale Vrouwendag Furia vzw.



Deze masterproef omschrijft zorgarbeid 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.

---

<sup>619</sup> FURIA VZW, *Nationale vrouwendag 11 november 2020*, <https://www.furiavzw.be/vrouwendag>.

## 1.2 Wat is betaalde arbeid?

217 Arbeid wordt vanuit een economisch oogpunt gedefinieerd als:

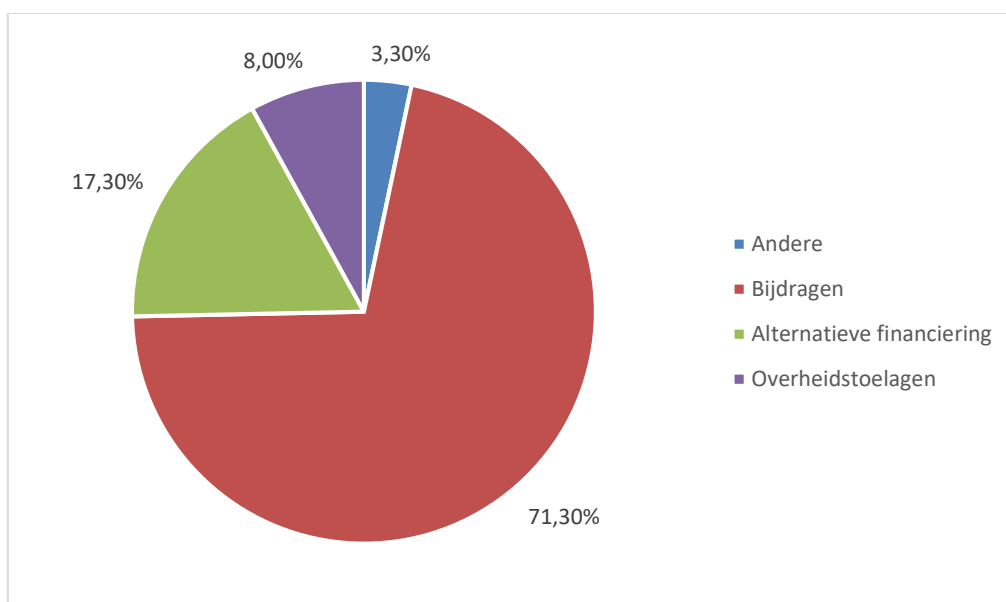
“Het geheel van sociaal nuttige en bezoldigde activiteiten die worden uitgeoefend op de arbeidsmarkt”.

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>620</sup>

Het verzekeringsprincipe, een van de twee basisprincipes van onze sociale zekerheid, vereist die economisch gedefinieerde arbeid, omdat enkel op betaalde arbeid socialezekerheidsbijdragen geïnd worden. Het socialezekerheidsstelsel van werknemers is daarom in principe slechts van toepassing als een werknemer verbonden is met zijn werkgever door een arbeidsovereenkomst.<sup>621</sup>

218 Onderstaande grafiek geeft heel duidelijk weer dat die socialezekerheidsbijdragen van cruciaal belang zijn voor de financiering van het socialezekerheidsstelsel. Naast de overheidstoelagen en alternatieve financieringsmiddelen, wordt onze sociale zekerheid voornamelijk gefinancierd uit socialezekerheidsbijdragen die worden betaald door werknemers en werkgevers. Het komt daarom niet als een verrassing dat de nieuwe federale regering ernaar streeft om het aandeel werkenden tegen 2030 te verhogen tot minstens 80%.<sup>622</sup> Meer mensen aan het werk zou ertoe moeten leiden dat de inkomsten van onze sociale zekerheid stijgen, waardoor de financiële houdbaarheid ervan gegarandeerd kan worden. Ter informatie: de werkzaamheidsgraad bedroeg in het derde kwartaal van 2020, 70,2%.<sup>623</sup>

**Grafiek 15:** Verdeling inkomsten sociale zekerheid 2018.<sup>624</sup>



<sup>620</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid naar een volwaardige participatie*, Leuven, Garant, 1999, 14 (hierna: COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*).

<sup>621</sup> Art. 1, §1 wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969., Art. 1, §1 Wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, *BS* 2 juli 1981.

<sup>622</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 2.

<sup>623</sup> STATBEL, *Werkgelegenheid en werkloosheid*, 14 december 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#news>.

<sup>624</sup> B. BUYSSE, “Een visie op de toekomst van onze sociale zekerheid” in M. LEEMANS en S. DECOCK (eds.), *Welke toekomst voor onze sociale zekerheid?*, Berchem, EPO, 2019, (173) 177.

Matthias Somers toonde echter aan de hand van cijfergegevens aan, dat de socialezekerheidsbijdragen achterophinken bij een stijging van de loonmassa. Uit cijfergegevens blijkt namelijk dat ondanks de tewerkstellingsgroei die plaatsvond gedurende de periode 2014 tot en met 2018, de sociale bijdragen minder sterk stegen dan de loonmassa. Onderstaande grafiek toont aan dat de loonmassa gedurende desbetreffende periode met bijna 10% toenam, terwijl de sociale bijdragen slechts met 6,6% stegen. Een verhoging van de werkgelegenheidsgraad en dus een stijging van de loonmassa zal wel leiden tot meer inkomsten uit sociale bijdragen, maar zal op zich niet voldoende zijn om de stijgende sociale uitgaven te financieren waardoor meer en meer een beroep moet worden gedaan op overheidstoelagen en alternatieve financieringsmiddelen.

**Grafiek 16:** Evolutie financiering sociale zekerheid (periode 2014-2018).<sup>625</sup>

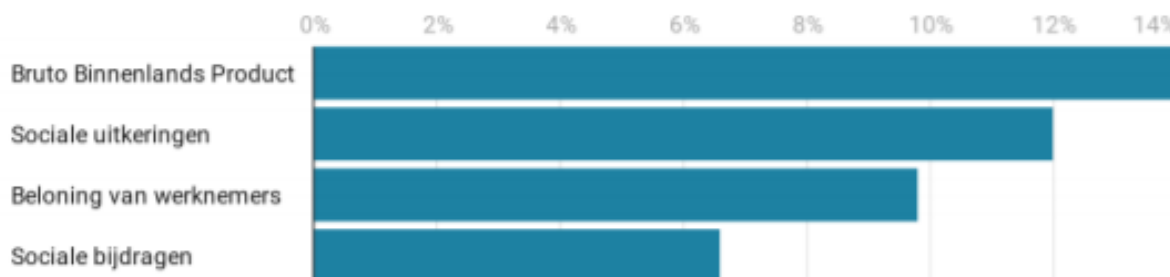


Chart: Denktank Minerva • Source: Nationale Bank • Created with Datawrapper

Nochtans zouden de sociale bijdragen en de loonmassa in gelijke mate moeten stijgen. Matthias Somers stelt vast dat het probleem zich niet situeert bij de socialezekerheidsbijdragen ten laste van werknemers, maar dat de werkgevers omwille van allerhande verminderingen en uitzonderingen verhoudingsgewijs minder zijn gaan bijdragen aan onze sociale zekerheid.<sup>626</sup>

De algemene beleidsnota Sociale Zaken lijkt deze vaststelling van Matthias Somers te erkennen door expliciet op te nemen dat de impact van de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de aanwerving van de eerste werknemer op de financiering van de sociale zekerheid moet worden onderzocht.<sup>627</sup>

219 Bovenstaande licht reeds een tipje van de sluier op waarom onze sociale zekerheid onder druk is komen te staan. Hieronder wordt voor beide basisprincipes van de sociale zekerheid kort stilgestaan bij enkele pijnpunten die de druk op onze sociale zekerheid verhogen.

### 1.2.1 Verzekeringsprincipe onder druk

220 Hierboven werd toegelicht dat in principe een arbeidsovereenkomst vereist is om het socialezekerheidsstelsel van werknemers te kunnen toepassen. Een arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst waarbij de werkgever en de werknemer tegenover elkaar verbintenissen aangaan. De werknemer verbindt zich ertoe tegen loon en onder het gezag van een werkgever, arbeid te presteren.<sup>628</sup>

<sup>625</sup> M. SOMERS, "De financiering van de sociale zekerheid: bijdragen uit arbeid 2014-2018", *Denktank Minerva* januari 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01\\_Somers\\_Financiering\\_SZ.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01_Somers_Financiering_SZ.pdf), 3.

<sup>626</sup> M. SOMERS, "De financiering van de sociale zekerheid: bijdragen uit arbeid 2014-2018", *Denktank Minerva* januari 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01\\_Somers\\_Financiering\\_SZ.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01_Somers_Financiering_SZ.pdf), 5.

<sup>627</sup> Algemene Beleidsnota van de minister van Sociale Zaken, *Parl.St. Kamer 2020-21*, nr. 55-1580/3, 10.

<sup>628</sup> Art. 2 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet.

Opgemerkt moet worden dat omwille van de digitalisering nieuwe vormen van arbeid werden gecreëerd, waarvan niet altijd duidelijk is of er al dan niet sprake is van het bestaan van een arbeids-overeenkomst. Hierbij kan verwezen worden naar de zaak die momenteel aanhangig is bij de Brusselse arbeidsrechtbank. De arbeidsrechtbank zal zich normaal eind 2021 uitspreken over het statuut (werknemersstatuut of zelfstandigenstatuut) van twee fietskoeriers die diensten leveren aan maaltijdbezorger Deliveroo.<sup>629</sup> Dergelijke kwalificatieproblemen doen zich uiteraard niet enkel voor in België, maar laten zich wereldwijd voelen wat in sommige landen<sup>630</sup> geleid heeft tot een creatie van een tussencategorie.<sup>631</sup> In België werd deze optie onderzocht, maar niet weerhouden. Het zou namelijk enkel leiden tot de creatie van twee grijze zones, namelijk een tussen het statuut van werknemer en het tussenstatuut en een tussen het tussenstatuut en het statuut van zelfstandigen.<sup>632</sup>

221 België kent daarnaast een stijging van het aantal atypische arbeidsvormen. Elke arbeidsvorm die afwijkt van een voltijdse tewerkstelling voor onbepaalde duur, is een atypische arbeidsvorm. Deze stijging kan grotendeels worden toegeschreven aan de ingrijpende veranderingen die plaatsvonden in de samenleving en in de economie. Denk maar aan bijvoorbeeld de globalisering, het groeiend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, de vergrijzing van de beroepsbevolking (*infra* 116, nr. 225), de technologische vooruitgang en de digitalisering. Daarnaast is er een groeiende vraag, van zowel werkgevers als werknemers, voor meer flexibele werkregelingen.

De stijging van de atypische arbeidsvormen werd in België ondersteund door aanpassingen aan zowel het arbeidsrecht als aan het socialezekerheidsrecht. Zo werd in het socialezekerheidsrecht het flexi-job statuut ingevoerd en werden aanpassingen voorzien aan de regels rond studentenwerk. In het arbeidsrecht kan verwezen worden naar de wet rond werkbaar en wendbaar werk.<sup>633</sup> Merk op dat recent, naar aanleiding van de vernietiging van de Bijkluswet<sup>634</sup> door het Grondwettelijk Hof<sup>635</sup>, een nieuw statuut werd gecreëerd, namelijk het statuut van de verenigingswerker. Nieuw in vergelijking met de regeling dat voorzien was in de Bijkluswet, is onder andere dat de vereniging een solidariteitsbijdrage van 10% verschuldigd is op de inkomsten van de verenigingswerkers.<sup>636</sup>

222 Alhoewel de socialezekerheidsbijdragen op arbeid de belangrijkste inkomstenbron van onze sociale zekerheid vormt, moet worden vastgesteld dat onze sociale zekerheid in het kader van het tewerkstellingsbeleid steeds meer werd ingezet om sociale en economische integratie te bekomen. Werkgevers kunnen daarom sinds de jaren tachtig genieten van structurele verminderingen en doelgroepverminderingen zoals: eerste aanwervingen, oudere werknemers, laaggeschoolden, ...<sup>637</sup> Werknemers met een referentemaandloon lager dan 2.611,78 euro<sup>638</sup> kunnen op hun beurt sinds 1 januari 2000 genieten van een vermindering van werknemersbijdragen (de werkbonus).<sup>639</sup> Herinner u dat Tabel 15 een overzicht gaf van het voltijds gemiddelde bruto maandloon in enkele typische vrouwelijke beroepen. We kunnen vaststellen dat enkel de verpleegkundigen niet in aanmerking zouden kunnen komen voor de toepassing van de werkbonus.

---

<sup>629</sup> S. DIERCKX, "Onzekerheid duurt voort voor Deliveroo-koeriers: arbeidsrechtbank beslist pas over twee jaar over hun statuut", 18 juli 2019, <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/07/18/onzekerheid-duurt-voort-voor-deliveroo-koeriers-arbeidsrechtba/#:~:text=Economie-,Onzekerheid%20duurt%20voort%20voor%20Deliveroo%20koeriers%3A%20arbeidsrechtbank%20beslist%20pas%20over,het%20lot%20van%20de%20koeriers>.

<sup>630</sup> Het betreft onder andere Canada, Italië en het Verenigd Koninkrijk.

<sup>631</sup> ISSA, *Addressing the new challenges and opportunities for social security systems*, Oktober 2019, <https://www1.issa.int/sites/default/files/documents/events/2-Digital%20economy-264063.pdf>, 8-10.

<sup>632</sup> *Vr. en Antw.* Kamer 2018-19, 6 december 2018, nr. 54/176, 168 (Vr. nr. 2461 B. LUTGEN).

<sup>633</sup> M. NAUTET en C. PITON, *An analysis of non-standard forms of employment*, 1.

<sup>634</sup> Wet 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, BS 26 juli 2018.

<sup>635</sup> GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

<sup>636</sup> Art. 58 wet 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, BS 31 december 2020.

<sup>637</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 422.

<sup>638</sup> Sinds het 2<sup>de</sup> kwartaal 2020.

<sup>639</sup> RSZ, *Administratieve instructies 2021/1 – Werkbonus*, [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers\\_reductions/workbonus.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html).

Belangrijk is eveneens te wijzen op het zwaar gesubsidieerd systeem van de dienstencheques. Het systeem werd ingevoerd als tewerkstellingsmaatregel voor laaggeschoolden ter bestrijding van zwartwerk en om de combinatie tussen werk en gezin te vergemakkelijken door op een goedkope manier de mogelijkheid te geven om huishoudelijk werk uit te besteden.<sup>640</sup>

223 Het verzekeringsprincipe kan met andere woorden steeds minder worden toegepast, omwille van de verschillende lastenverlagingen en allerhande nieuwe werkvormen.<sup>641</sup> Bovendien speelt ook aan de uitgavezijde het verzekeringsprincipe minder, vanwege de spanning tussen minimum- en maximumuitkeringen.<sup>642</sup> Grootverdieners krijgen hierdoor een uitkering dat slechts in geringe mate in verhouding staat tot het loon waarop bijdragen werden betaald, wat ongetwijfeld heeft geleid tot de opkomst van allerhande alternatieve loonvoordelen en private verzekeringen. Opgemerkt moet worden dat de regering de doelstelling heeft om de aanvullende pensioenen verder te blijven veralgemenen.<sup>643</sup>

Ten slotte moet worden opgemerkt dat vanwege de gezinsmodulering, het verzekeringsprincipe voor samenwonenden sterk wordt beperkt (zie Tabel 38, *infra* 118, nr. 225).<sup>644</sup> Gedurende het tweede deel van deze masterproef werd duidelijk dat de hoogte van zowel de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen<sup>645</sup> als de werkloosheidsuitkeringen<sup>646</sup> sterk varieert naargelang de gezinssituatie van de werknemer. Samenwonenden krijgen de laagste vervangingsinkomsten toegekend in vergelijking met de andere gezinscategorieën.

### 1.2.2 Solidariteitsprincipe onder druk

224 Het solidariteitsprincipe verzacht de toepassing van het verzekeringsprincipe door de hoogte van de uitkering niet louter te laten afhangen van de hoogte van het loon. Dat gebeurt onder andere door te voorzien in minimum- en maximumuitkeringen.<sup>647</sup>

In het tweede deel van deze masterproef werd aangetoond dat de minimumuitkeringen vaak de Europese armoededrempel niet halen.<sup>648</sup> In het verslag van de formateurs wordt dit erkend en werd de belofte gemaakt om de laagste uitkeringen geleidelijk aan op te trekken richting de armoedegrens.<sup>649</sup> Op het ogenblik van het schrijven van de masterproef slaagt de sociale zekerheid er met andere woorden niet in om iedereen ten minste een adequaat minimaal inkomen te waarborgen. Merk op dat het Federaal Planbureau in 2018 onderzocht wat de budgettaire impact zou zijn van het verhogen van de minimumuitkeringen tot de armoededrempel. De kostprijs werd geraamd op 1,703 miljard euro, zonder rekening te houden met de afgeleide rechten of met de kost om de minimumlonen op te trekken.<sup>650</sup>

Het selectief besparingsbeleid in het verleden heeft er niet enkel voor gezorgd dat in de sociale zekerheid minima en maxima naar elkaar toe zijn gegroeid, maar ook dat de afstand tussen de minima in de sociale zekerheid en de sociale bijstand werden verkleind.<sup>651</sup> In het tweede deel van

---

<sup>640</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 425.

<sup>641</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 424.

<sup>642</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 441.

<sup>643</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 17.

<sup>644</sup> L. BABILAS, "Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering", *BTSZ* 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>, (373) 376.

<sup>645</sup> Zie Tabel 20 (*supra* 64, nr. 148).

<sup>646</sup> Zie Figuur 4 (*supra* 80, nr. 168).

<sup>647</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 400.

<sup>648</sup> Zie Tabel 23 (*supra* 68, nr. 149), Tabel 29 (*supra* 82, nr. 169) en Grafiek 12 (*supra* 102, nr. 198).

<sup>649</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 38.

<sup>650</sup> G. DE VIL, N. FAUELLE, G. VAN CAMP en F. VANHOREBEEK, *Macrobudgettaire impact van een verhoging van de minimale sociale uitkeringen*, Federaal Planbureau 11 januari 2019, <https://www.plan.be/publications/publication-1838-nl-macrobudgettaire-impact-van-een-verhoging-van-de-minimale-sociale-uitkeringen>.

<sup>651</sup> B. CANTILLON, L. DE LATHOUWER, M. ANDRIES en G. VERBIST, "De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit", in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (147) 164-165.

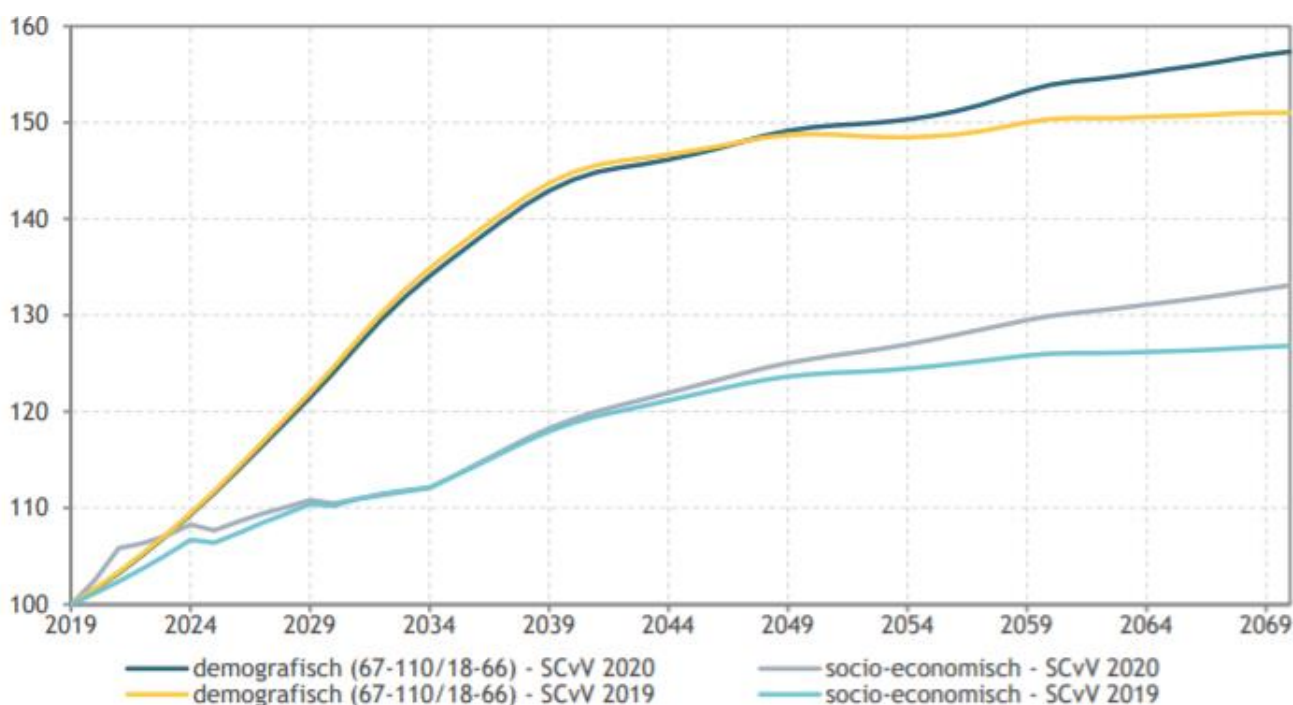


deze masterproef werd zelfs duidelijk dat sommige socialezekerheidsuitkeringen rechtstreeks gekoppeld zijn aan de hoogte van het leefloon<sup>652</sup> of zelfs lager liggen dan het leefloon<sup>653</sup>.

225 Het solidariteitsprincipe heeft ook een herverdelende werking en dat uit zich in verschillende vormen van solidariteit. Zo is er intergenerationele solidariteit tussen actieven en niet meer actieven<sup>654</sup> en horizontale en verticale solidariteit tussen actieven onderling.

De intergenerationele solidariteit staat al een geruime tijd onder druk. Voor de coronacrisis lagen we met ons allen al wakker van de vergrijzingskost, nu liggen we wakker van de coronakost bovenop de vergrijzingskost. De afhankelijkheidsratio's die worden opgenomen in het jaarlijks verlag over de budgettaire gevolgen van de vergrijzing door de Studiecommissie voor de Vergrijzing tonen heel duidelijk aan dat België kampt met een vergrijzing van de bevolking. Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de verwachte stijging van de demografische<sup>655</sup> en socio-economische afhankelijkheidsratio's<sup>656</sup>. Er behoeft geen uitleg dat dit de intergenerationele solidariteit tussen actieven en gepensioneerden bemoeilijkt, aangezien de pensioenen gefinancierd worden op basis van een repartitiesysteem.

**Grafiek 17:** Evolutie demografische en socio-economische afhankelijkheidsratio's (periode 2019-2070).<sup>657</sup>



De horizontale solidariteit zorgt ervoor dat de berekening van de hoogte van de bijdragen geen rekening houdt met de waarschijnlijkheid dat een sociaal risico zich zal voordoen. Het zorgt met andere woorden voor solidariteit van lage naar hoge risicogroepen gedurende de verschillende levensfasen.<sup>658</sup> Eerder kwam reeds aan bod dat laaggeschoolden een groter risico lopen om werkloos te worden dan hooggeschoolden (*supra* 70, nr. 153).

<sup>652</sup> De arbeidsongeschiktheidsuitkering voor niet-regelmatige werknemer (*supra* 67, nr. 150).

<sup>653</sup> Na verloop van tijd de werkloosheidsuitkering voor samenwonenden (*supra* 81, nr. 169)

<sup>654</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 403.

<sup>655</sup> Verhouding tussen het aantal 67-plussers en de bevolking van 18 tot 66 jaar.

<sup>656</sup> Verhouding tussen het aantal pensioengerechtigden en het aantal werkenden.

<sup>657</sup> SCvV, *Jaarlijks verslag*, 35.

<sup>658</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 401.

De solidariteit tussen lage en hoge risicogroepen is gesteund op de idee van lotsverbondenheid, waarbij de mens zijn eigenbelang nastreeft en zijn verantwoordelijkheid voor anderen opneemt. Het is een verwerping van het individualistisch conservatief-liberale wereldbeeld. De mens is geen kleine god die de wereld waarin hij leeft kan bewerken en kan nooit alleen verantwoordelijk zijn voor zijn lot. De idee van lotsverbondenheid heeft ervoor gezorgd, dat er draagvlak ontstond om onze sociale zekerheid op te bouwen. Vandaag staat de idee van lotsverbondenheid onder druk doordat de individualistische illusie weer opgang maakt, waarbij de sociale zekerheid wordt herleid tot een individuele rekensom.<sup>659</sup>

De verticale solidariteit zorgt globaal gezien voor solidariteit van de hogere naar de lage lonen, door de aanwezigheid van maximumuitkeringen. Ook hier kan een trend van individualisering worden opgemerkt, waarbij vooral grootverdieners nagaan of ze voldoende uit de sociale zekerheid kunnen halen. Indien dat niet het geval is, nemen zij hun toevlucht tot alternatieve loonvoordelen en/of private verzekeringen. Matthias Somers omschrijft dat voornamelijk personen die hoger op de sociale ladder staan, ervan uitgaan dat zij meer verdienen omdat zij harder werken: “welstand weerspiegelt verdienste”. De coronacrisis heeft ons echter met de neus op de feiten gedrukt dat werknemers in essentiële beroepen een gemiddeld bruto maandloon ontvangen dat vaak lager is dan het gemiddeld brutoloon in België (zie Tabel 15, *supra* 53, nr. 130).<sup>660</sup> Stellen dat er een een-op-een-relatie bestaat tussen hard werk en hoge lonen, is dan ook vaak een miskennis van de werkelijkheid.

De verticale solidariteit kan ook voor gezinsmodulering zorgen. Dat betekent dat de hoogte van sommige loongekoppelde uitkeringen afhankelijk is van de gezinssituatie van de sociaal verzekerde. In tegenstelling tot de regeling van de sociale bijstand, wordt in die gevallen uitgegaan van de “veronderstelde behoeften”.<sup>661</sup> Deze techniek werd vooral in de jaren tachtig ingezet om zwakkere groepen te beschermen tegen besparingsmaatregelen<sup>662</sup>, maar creëerde een spanningsveld tussen het verzekerings- en het solidariteitsprincipe.<sup>663</sup> We kunnen ons de vraag stellen of gezinsmodulering onrechtstreeks zorgt voor een betaling van onbetaalde zorgarbeid ten voordele van alleenstaanden en gezinshoofden.<sup>664</sup> Omgekeerd zouden we ons 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>665</sup> Het bijdragepercentage varieert namelijk, in tegenstelling tot de uitkeringspercentages, niet naargelang de gezinssituatie.

Volgende tabel toont aan de hand van de uitkeringspercentages van toepassing op het gedeerde loon vanaf zeven maanden arbeidsongeschiktheid (*supra* 64, nr. 149), welk percentage van de uitkering aanzien zou kunnen worden als onrechtstreekse betaling van onbetaalde zorgarbeid, dan wel als stuk “niet-geïnd eigen recht”.

---

<sup>659</sup> M. SOMERS, “Sociale zekerheid als lotsverbondenheid”, *Denktank Minerva* 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), 5-6.

<sup>660</sup> M. SOMERS, “Sociale zekerheid als lotsverbondenheid”, *Denktank Minerva* 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), 4.

<sup>661</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 402-403.

<sup>662</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

<sup>663</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 410.

<sup>664</sup> B. CANTILLON, L. DE LATHOUWER, M. ANDRIES en G. VERBIST, “De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit”, in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (147) 172.

<sup>665</sup> L. BABILAS, “Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering”, *BTSZ* 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>, (374) 387.

**Tabel 38:** % arbeidsongeschiktheidsuitkering als onrechtstreekse vergoeding onbetaalde zorgarbeid of niet-geïnd eigen recht.<sup>666</sup>

	<b>Uitkeringspercentage vanaf 7 maanden arbeidsongeschiktheid</b>	<b>Onrechtstreekse vergoeding onbetaalde zorgarbeid</b>	<b>Niet-geïnd eigen recht</b>
<b>Gezinshoofd</b>	65%	25%	-10% <sup>667</sup>
<b>Alleenstaande</b>	55%	15%	0%
<b>Samenwonende</b>	40%	0%	15%

In het tweede deel van deze masterproef werd bovendien verwezen naar rechtspraak van het Hof van Cassatie waarbij het Hof oordeelde dat het delen van een woning niet onmiddellijk leidt tot het statuut van samenwonende. Deze rechtspraak kan van groot belang zijn, vanwege de hoge woonlasten en het stijgend aantal alleenstaande ouders en alleenwonenden<sup>668</sup>. Beide categorieën lopen, zelfs als ze werken, een vrij hoog armoederisico of zijn financieel kwetsbaar (zie Tabel 39, *infra* 124, nr. 237).<sup>669</sup> Merk bovendien op dat wie als samenwonende wordt beschouwd in de ziekte-reglementering of de werkloosheidsreglementering kan verschillen (*supra* 64, nr. 149 en 77, nr. 166).

<sup>666</sup> Eigen berekeningen.

<sup>667</sup> Kan beschouwd worden als een supplement dat aan gezinshoofden wordt toegekend, een afgeleid recht ten voordele van de echtgenoot of andere personen ten laste.

<sup>668</sup> STATBEL, *Alleenstaanden en alleenstaande ouders maken 45% van de Belgische huishoudens uit*, 12 februari 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-derde-van-de-belgische-huishoudens-bestaat-uit-alleenstaanden#:~:text=Een%20derde%20van%20de%20Belgische%20huishoudens%20bestaat%20uit%20alleenstaanden,-Bevolking&text=Op%201%20januari%202018%20telde,vergelijking%20met%20het%20jaar%20voordien>.

<sup>669</sup> J. HOREMANS, S. KUYPERS, S. MARCHAL en I. MARX, *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, Leuven/Antwerpen, COVIVAT, 2020, <https://sites.google.com/view/covivat/publicaties>, 13.



### 1.3 Onbetaalde zorgarbeid ≈ arbeid?

226 “Why is it better to increase the number of sixty-four-year-olds stacking supermarket shelves? (...) If sixty-four-year-olds in Europe decide that they prefer to spend time looking after their grandchildren rather than in paid work, should this be regarded as a failure?”<sup>670</sup>

Hierboven werd duidelijk dat enkel betaalde arbeid als arbeid wordt beschouwd. Niet-arbeid valt daarbuiten, omdat het geen bezoldigde activiteit betreft waarop socialezekerheidsbijdragen kunnen worden geïnd. Rekening houdende met wat hierboven werd uiteengezet kunnen we ons echter afvragen of niet-arbeid wel zoveel verschilt van arbeid. Hieronder wordt een toelichting gegeven bij de gelijkenissen en verschillen tussen onbetaalde zorgarbeid en betaalde arbeid.

#### 1.3.1 Gelijkenissen

227 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>671</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>672</sup>

228 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>673</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>674</sup>

229 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>675</sup> Je kunt er niet voor kiezen om je kinderen niet af te halen van de opvang of het huishouden niet te doen. Merk opnieuw op dat als dergelijke activiteiten overgedragen worden aan een onthaalouder of een poetshulp, er wel sprake zou zijn van betaalde arbeid.<sup>676</sup> Onbetaalde zorgarbeid kan dus net als betaalde arbeid tijdsstructurering geven.

230 Beide vormen van arbeid zorgen bovendien voor een sociale status, sociale contacten, maatschappelijke waardering, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid.<sup>677</sup> Merk evenwel op dat aangezien de maatschappelijke waardering nog vaak gekoppeld is aan betaalde arbeid, het verkrijgen van maatschappelijke waardering via onbetaalde zorgarbeid niet zo vanzelfsprekend is.<sup>678</sup> Zo wordt bij een eerste kennismaking nog steeds vaak gevraagd naar de job van de andere partij.<sup>679</sup>

231 Ten slotte draagt arbeid bij tot meer zelfvertrouwen en mentale welzijn. Arbeidspsychologen geven aan dat werken een basisbehoefte is geworden. Professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis zei hierover het volgende in *De Standaard*:

---

<sup>670</sup> Citaat ATKINSON in B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 254.

<sup>671</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 14.

<sup>672</sup> D. GRAEBER, *Bullshit Jobs, over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*, Antwerpen, Business Contact, 2018, 233 (hierna: D. GRAEBER, *Bullshit Jobs*).

<sup>673</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 16.

<sup>674</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 38- 39.

<sup>675</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 19.

<sup>676</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 61.

<sup>677</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 251; COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 87.

<sup>678</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 79.

<sup>679</sup> D. GRAEBER, *Bullshit Jobs*, 241.

“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>680</sup>

Merk op dat de professor arbeidsgeneeskunde hier verwijst naar “participeren in de maatschappij”, wat ook via onbetaalde zorgarbeid gerealiseerd kan worden.

### 1.3.2 *Verschillen*

232 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 bijdragen tot de opbouw van socialezekerheidsrechten en de financiering van onze sociale zekerheid. 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 binnenlandsproduct<sup>681</sup> (≈ 12,7 miljard euro).<sup>682</sup> Bovendien werd in het eerste deel van deze masterproef duidelijk dat er mechanismen bestaan om ook zonder het presteren van betaalde arbeid een (vervangings)inkomen te verkrijgen.

In het tweede deel van deze masterproef werd stilgestaan bij verschillende gebeurtenissen die, alhoewel 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, waardoor beargumenteerd kan worden dat ook sommige vormen van onbetaalde zorgarbeid kunnen leiden tot de opbouw van socialezekerheidsrechten.

Dat enkel betaalde arbeid bijdraagt tot de financiering van ons socialezekerheidsstelsel kan niet worden ontkend, al moet ook dit worden genuanceerd. Hierboven werd reeds toegelicht dat het verzekeringsprincipe onder druk staat 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. Wat trouwens duidelijk bleek uit Grafiek 15 (*supra* 112, nr. 218).

233 Ten tweede wordt er naar betaalde arbeid verwezen 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>683</sup>) en de toename van de werkgelegenheid (totaal aantal werkenden). Alhoewel het verslag van de formateurs aangeeft dat een verhoging van de werkgelegenheidsgraad mogelijk moet zijn (*supra* 112, nr. 218), kunnen we op lange termijn niet

---

<sup>680</sup> N. BERNAERTS, “Tijdelijke werklozen krijgen het moeilijk”, *De Standaard* 13 januari 2021, 13.

<sup>681</sup> Hierna: BBP.

<sup>682</sup> M. STRALE, “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>.

<sup>683</sup> BBP/ totaal aantal gewerkte uren.

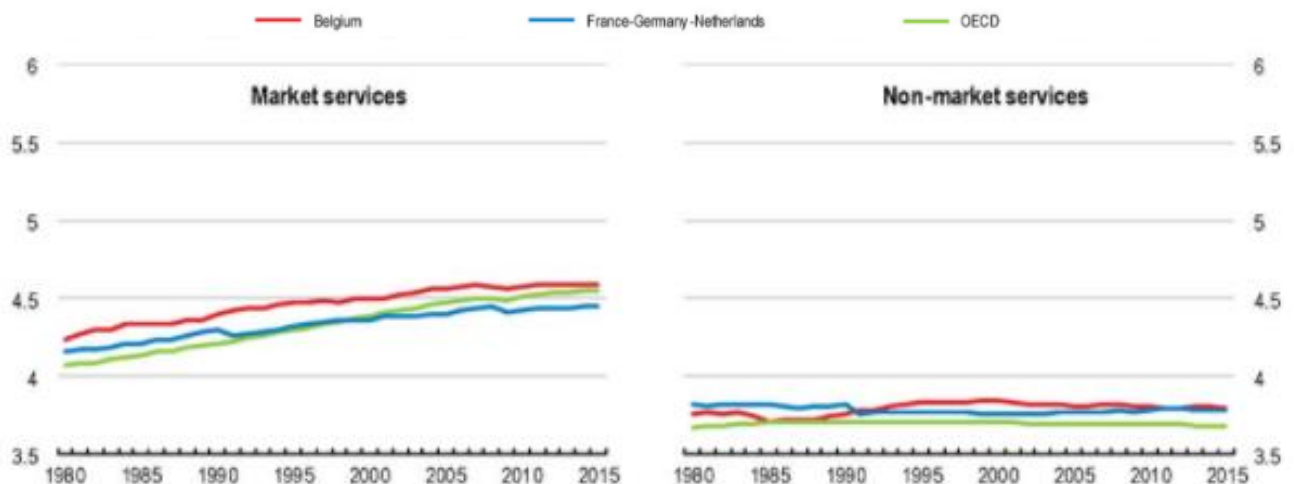
ontkennen dat vooral de productiviteitsgroei van essentieel belang is ter realisatie van een economische groei. Het aantal tewerkgestelde personen kan namelijk niet tot in het oneindige blijven stijgen.

Enkel betaalde arbeid kan met andere woorden bijdragen tot de economische groei en ervoor zorgen dat het BBP (de totale toegevoegde waarde van alle goederen en diensten die op een jaar tijd worden geproduceerd)<sup>684</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 ons socialezekerheidsstelsel kan worden gegarandeerd. Kortom: “hoe groter de taart, hoe meer er te herverdelen valt”.<sup>685</sup>

Er moet echter worden vastgesteld dat de arbeidsproductiviteit de voorbije jaren quasi geen groei meer 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<sup>686</sup> en 37% in de quataire sector<sup>687</sup>.<sup>688</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>689</sup>

Onderstaande grafieken tonen de evolutie van de arbeidsproductiviteit per werknemer in de profitsector en non-profitsector. Merk op dat voor wat betreft de non-profitsector (“non-market services”) de productiviteitsevolutie quasi onbestaande is.

**Grafiek 18:** Productiviteitsevolutie (BBP) per werknemer voor de profitsector en de non-profitsector (periode 1980 – 2015).<sup>690</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 van deze masterproef toegelicht dat onbetaalde zorgarbeid onrechtstreeks bijdraagt tot de economie, doordat de partner of de kinderen (later) economisch (meer) kunnen participeren op de

<sup>684</sup> BELGIUM.BE, *Binnenlands product*, [https://www.belgium.be/nl/economie/economische\\_informatie/nationaal\\_product](https://www.belgium.be/nl/economie/economische_informatie/nationaal_product).

<sup>685</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 157.

<sup>686</sup> Profitsector: diensten, vervoer en financiële verrichtingen.

<sup>687</sup> Non-profitsector/ niet-marktsector of social-profitsector: bestuur, politie, brandweer, onderwijs, welzijn, gezondheidszorg en socioculturele sector.

<sup>688</sup> B. CANTILLON, *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%2Dprofitsector>.

<sup>689</sup> OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, [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), 66.

<sup>690</sup> OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, [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), 67.

arbeidsmarkt.<sup>691</sup> Oxfam berekende dat onbetaalde zorgarbeid ten minste 10,8 biljoen dollar of 8,9 biljoen euro<sup>692</sup> per jaar bijdraagt aan de wereldeconomie (*infra* 131, nr. 252).<sup>693</sup>

234 Ten slotte moet worden opgemerkt dat betaalde arbeid wordt gepresteerd gedurende de arbeidstijd terwijl onbetaalde zorgarbeid wordt gepresteerd buiten de arbeidstijd. Merk op dat grote verschillen bestaan tussen werknemers over de inhoud van die arbeidstijd. 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 ze productief zijn. De tweede zijn financieel zonder uitzondering slechter af van de eerste”.<sup>694</sup>

We kunnen ons bijgevolg afvragen of alle zogenaamde betaalde arbeidsuren, wel effectief kunnen omschreven worden als productieve arbeid. Herman Loos verwijst daarbij dat als werkuren worden geteld:

“De twee uren die ze ’s middags in de keuken liggen te zagen over hoe zwaar het allemaal niet is, en hoeveel ze wel niet werken. Of de uren die ze zoekmaken op de sociale media, of met online kranten te lezen. Of een werklunch of een werkterrasje of gewoon door het venster staren”.<sup>695</sup>

---

<sup>691</sup> M. DE VOS en S. GHIOTTO, *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, Gent, SKRIBIS, 2017, 67.

<sup>692</sup> Wisselkoers van toepassing op 31 januari 2021 (1 dollar = 0,8239 euro).

<sup>693</sup> OXFAM, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, januari 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf>, 12.

<sup>694</sup> H. LOOS, *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, Berchem, EPO, 2018, 38.

<sup>695</sup> H. LOOS, *Menselijke grondstof over leven op de bodem van de Europese arbeidsmarkt*, Berchem, EPO, 2018, 37.

## 2 Naar een (volwaardige) erkenning van onbetaalde zorgarbeid

235 Nu duidelijk is hoeveel tijd mannen en vrouwen spenderen aan onbetaalde zorgarbeid en welke verschillen en gelijkenissen bestaan tussen onbetaalde zorgarbeid en betaalde arbeid, is het tijd stil te staan bij de vraag hoe onze sociale zekerheid onbetaalde zorgarbeid zou kunnen erkennen/waarderen. Specifieker tracht dit hoofdstuk een antwoord te formuleren op de vraag hoe onze sociale zekerheid rekening zou kunnen houden met de risico's die verbonden zijn aan een deeltijdse tewerkstelling omwille van de opname van onbetaalde zorgarbeid.

Gedurende de eerste twee delen van deze masterproef werd duidelijk dat onze sociale zekerheid reeds beperkt erkenning geeft aan onbetaalde zorgarbeid. De coronapandemie heeft bovendien nog duidelijker gemaakt dat zowel betaalde als onbetaalde zorgarbeid worden ondergewaardeerd en dat vrouwen nog steeds vaker dan mannen instaan voor zorgarbeid. Enkele opvallende krantenkoppen die hierover werden gepubliceerd zijn: "Moeders zijn opnieuw de klos"<sup>696</sup>, "Stappen we in de oude valkuil om zorgarbeid weer maar eens te miskennen"<sup>697</sup>, "Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard"<sup>698</sup>, "Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis"<sup>699</sup>, "Geef de vrouw wat haar toekomt"<sup>700</sup>. Nochtans vragen feministen<sup>701</sup> en vrouwenbewegingen<sup>702</sup> al decennialang dat onbetaalde zorgarbeid zichtbaar wordt gemaakt.

236 Alvorens te bestuderen hoe onbetaalde zorgarbeid gewaardeerd zou kunnen worden, wordt eerst kort stilgestaan op de verschillende mechanismen die in het eerste deel van deze masterproef aan bod kwamen voldoende zijn afgestemd op de evolutie van het kostwinnerstijdsperk naar het tweeverdienerstijdsperk.

---

<sup>696</sup> E. FLOUR, "Moeders zijn opnieuw de klos", *De Standaard* 28 april 2020, [https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427\\_04936459](https://www.standaard.be/cnt/dmf20200427_04936459).

<sup>697</sup> A. KENNIS, M. VAN DEN BROECK, J. CARLIER, V. DE CRAENE, K. DE GRAEVE, S. VERTOMME en N. WILLEMEN, "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/>.

<sup>698</sup> C. GALLE, "Coronavirus duwt vrouw weer naar de haard", *De Morgen* 23 november 2020, 1.

<sup>699</sup> X, "Vrouwen zijn grootste slachtoffer van coronacrisis", *Gazet van Antwerpen* 27 november 2020, 5.

<sup>700</sup> H. DEBRUYNE, "Geef de vrouw wat haar toekomst", *De Morgen* 26 december 2020, 42.

<sup>701</sup> Bijvoorbeeld Silvia Federici.

<sup>702</sup> Bijvoorbeeld Furia vzw.

## 2.1 Deeltijdse arbeidsvormen voldoende?

237 Het grote verschil tussen het tweeverdienerstijdsperk en het kostwinnerstijdsperk is dat 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>703</sup> Het is dan ook opvallend dat het aandeel deeltijdse werknemers in Vlaanderen het hoogst is bij alleenstaanden met kinderen.<sup>704</sup>

Om bovenstaande te kunnen staven, toont onderstaande tabel het armoederisico en de financiële kwetsbaarheid bij werkenden (“working poor”) tussen 18 en 64-jarigen uitgesplitst naar gezinstype, werkintensiteit op gezinsniveau en werkregime. Tussen haakjes staat hun aandeel binnen de werkende armen en financieel kwetsbare werkenden. Enkele vaststellingen zijn:

- er is een hoger armoederisico als er kinderen aanwezig zijn,
- alleenstaanden met kinderen hebben het hoogste armoederisico,
- er is een hoger armoederisico als het volledig arbeidspotentieel op gezinsniveau niet volledig wordt benut,
- deeltijdse werknemers hebben een hoger armoederisico dan voltijdse werknemers<sup>705</sup>.

**Tabel 39:** Armoederisico en financieel kwetsbaar bij werkenden per gezinstype, werkintensiteit en werkregime. Tussen haakjes staat hun aandeel binnen de werkende armen en financieel kwetsbare werkenden.<sup>706</sup>

	Armoederisico (<60% van het gestandaardiseerd mediaan inkomen)	Financieel kwetsbaar (60%-80% van het gestandaardiseerd mediaan inkomen)
<b>Gezinstype</b>		
Alleenstaand	7,0% (18,9%)	10,7% (16,3%)
Alleenstaand met kind(eren)	18,7% (13,0%)	26,1% (10,3%)
Koppel	2,0% (7,9%)	4,3% (9,6%)
Koppel met kind(eren)	5,9% (43,1%)	9,0% (37,5%)
Andere	1,9% (5,5%)	6,9% (11,5%)
Andere met kind(eren)	6,2% (11,5%)	14,0% (14,9%)
<b>Werkintensiteit<sup>707</sup></b>		
<0,5	24,5% (16,4%)	26,9% (10,2%)

<sup>703</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

<sup>704</sup> STATISTIEK VALANDEREN, *Deeltijdsarbeid*, 7 mei 2020, <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/deeltijdarbeid>.

<sup>705</sup> Zie ook, J. HOREMANS, *Half a job, twice as poor*, onuitg. doctoraats thesis Sociaal- economische wetenschappen Universiteit Antwerpen, 2016, [https://www.researchgate.net/profile/Jeroen\\_Horemans/publication/331113502\\_HALF\\_A\\_JOB\\_TWICE\\_AS\\_POOR\\_EMPIRICAL\\_INVESTIGATIONS\\_INTO\\_THE\\_ROLE\\_OF\\_EARNINGS\\_FAMILY\\_COMPOSITION\\_AND\\_INSTITUTIONS\\_AS\\_FACTORS\\_UNDERLYING\\_THE\\_POVERTY\\_RISK\\_OF\\_PART-TIMERS\\_ACROSS\\_EUROPE/links/5c667a34299bf1d14cc78a42/HALF-A-JOB-TWICE-AS-POOR-EMPIRICAL-INVESTIGATIONS-INTO-THE-ROLE-OF-EARNINGS-FAMILY-COMPOSITION-AND-INSTITUTIONS-AS-FACTORS-UNDERLYING-THE-POVERTY-RISK-OF-PART-TIMERS-ACROSS-EUROPE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jeroen_Horemans/publication/331113502_HALF_A_JOB_TWICE_AS_POOR_EMPIRICAL_INVESTIGATIONS_INTO_THE_ROLE_OF_EARNINGS_FAMILY_COMPOSITION_AND_INSTITUTIONS_AS_FACTORS_UNDERLYING_THE_POVERTY_RISK_OF_PART-TIMERS_ACROSS_EUROPE/links/5c667a34299bf1d14cc78a42/HALF-A-JOB-TWICE-AS-POOR-EMPIRICAL-INVESTIGATIONS-INTO-THE-ROLE-OF-EARNINGS-FAMILY-COMPOSITION-AND-INSTITUTIONS-AS-FACTORS-UNDERLYING-THE-POVERTY-RISK-OF-PART-TIMERS-ACROSS-EUROPE.pdf), 236 p.

<sup>706</sup> J. HOREMANS, S. KUYPERS, S. MARCHAL en I. MARX, *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, Leuven/Antwerpen, COVIVAT, 2020, <https://sites.google.com/view/covivat/>, 11 en 13.

<sup>707</sup> 1 = alle gezinsleden werkten voltijds gedurende alle 12 maanden van het inkomensjaar. <1 = pro-rata verrekening indien een van de gezinsleden minder dan voltijds en/of minder dan alle 12 maanden aan het werk was.

0,5-0,99	5,7% (53,1%)	11,4% (60,1%)
1	3,2% (30,5%)	5,5% (29,8%)
<b>Werkregime</b>		
Voltijds	2,9% (55,2%)	6,5% (56,2%)
Deeltijds	5,9% (44,9%)	12,5% (43,8%)

238 In het eerste deel van deze masterproef werd duidelijk dat deeltijdse arbeid vaak wordt verkozen om onbetaalde zorgarbeid te kunnen combineren met betaalde arbeid. Tijd is een schaars goed, iedereen heeft slechts vierentwintig uur per dag en zeven dagen per week. In het eerste deel van deze masterproef werd besproken dat wie werkt de mogelijkheid heeft om “tijd te kopen” door de opname van tijdskrediet en thematische verloven.<sup>708</sup> Zowel tijdskrediet als de thematische verloven hebben qua opbouw socialezekerheidsrechten quasi geen nadelige gevolgen. De mogelijkheid om tijdskrediet en thematisch verlof op te nemen is echter beperkt voor alleenstaanden (*supra* 20, nr. 35) en gezinnen met een laaginkomen, omdat de onderbrekingsuitkeringen die worden toegekend laag liggen en men bovendien ook een stuk vakantiegeld, vakantierecht, eindejaarspremie, maaltijdcheque, ecocheque, jaarlijkse premie ... verliest. Niet voor niets refereert men soms naar tijdskrediet als een “luxekrediet”.<sup>709</sup>

239 Ter herinnering moet worden opgemerkt dat wie niet verbonden is met een arbeidsovereenkomst geen aanspraak kan maken op tijdskrediet of thematisch verlof. Ouderschapsverlof (*supra* 28, nr. 62) en tijdskrediet (*supra* 35, nr. 91) 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.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen volgens opleidingsniveau. Zoals eerder reeds aan bod kwam ligt de werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolden lager dan bij hooggeschoolden.

**Tabel 40:** Werkgelegenheidsgraad mannen en vrouwen volgens opleidingsniveau (25 tot 49 jarigen).<sup>710</sup>

Niveau van het behaald diploma	Mannen	Vrouwen
Lager onderwijs (of geen diploma)	51,7%	29,5%
Lager secundair onderwijs	70,8%	50,1%
Hoger secundair onderwijs	86,7%	74,7%
Post-secundair niet-hoger onderwijs	93,2%	86,3%
Hoger beroepsonderwijs	88,4%	87,7%
Hoger niet-universitair onderwijs van het korte type	93,2%	89,7%
Academische bachelor	79,7%	79,0%
Hoger niet-universitair onderwijs van het lange type/ universitair onderwijs	94,0%	88,5%
Doctoraat	96,7%	91,3%

<sup>708</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 18.

<sup>709</sup> I. DE VOOGHT, “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>.

<sup>710</sup> STATBEL, *Enquête naar de arbeidskrachten 2019*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.



We zagen nochtans dat vrouwen veel vaker dan mannen beslissen om deeltijds aan de slag te gaan (*supra* 7, nr. 11). De keuze om deeltijds te gaan werken is vaak een gezamenlijke keuze van mensen over de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeidstaken.<sup>711</sup> Socioloog Theun Pieter van Tienoven omschreef de keuze voor de voorrang van de carrière van de man als volgt: “Vrouwen organiseren hun werk rond hun gezin, mannen organiseren hun gezin rond hun werk”.<sup>712</sup>

Uit onderzoek van dezelfde socioloog blijkt bovendien dat als de mama deeltijds werkt, vooral de papa daar baat bij heeft. “Een deeltijds werkende vrouw geeft de man een legitieme reden om al het werk op haar af te schuiven”.<sup>713</sup>

Olivier Pintelon schrijft in zijn boek *De strijd om tijd* dat doordat de arbeidstijd niet werd aangepast aan het tweeverdienerstijdsperk beide geslachten worden geduwd in “een keurslijf” waarbij de man carrière maakt en de vrouw zich focust op huishoudelijk werk en zorg.<sup>714</sup> Merk op dat uit een analyse van Attentia blijkt dat als de man deeltijds werkt en daarmee dus afwijkt van de norm die onze maatschappij oplegt aan mannen, zij in verhouding tot vrouwen die deeltijds werken minder opslag krijgen.<sup>715</sup> Deeltijds werkende mannen worden namelijk beschouwd als zijnde niet gemotiveerd, wat een sterke invloed heeft op hun carrière.<sup>716</sup>

Zoals eerder reeds aan bod kwam kan deeltijdse arbeid leiden tot een lager loon, lagere promotiekansen en lager sociaizekerheidsrechten (*supra* 54, nr. 131). Er dient eveneens te worden opgemerkt dat vrouwen vaker dan mannen een sociaizekerheidsuitkering toegekend krijgen als samenwonende (*supra* 64, nr. 149).<sup>717</sup>

240 Ten slotte moet de aandacht erop worden gevestigd dat tijdskrediet met motief en de thematische verlopen beperkt zijn in de tijd. Men kan er dus niet oneindig gebruik van maken. Datzelfde geldt ook voor andere mechanismen die werden besproken in het eerste deel van deze masterproef (met uitzondering van tijdskrediet – landingsbaan en het halftijds pensioen).

Graag verwijs ik hier naar de reportage 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 gehandicapt persoon worden veroordeeld tot een levenslange zorgarbeid. Nochtans bestaat sinds 2017 in Vlaanderen een recht op een persoonsvolgend budget, maar de wachttijden om aanspraak te maken op het budget lopen op tot 20 jaar.<sup>718</sup> In 2020 werd het eindelijk mogelijk om mantelzorgverlof op te nemen, echter de duur ervan is beperkt tot slechts een maand voltijds of twee maanden deeltijds per zorgbehoevende persoon (*supra* 32, nr. 80). Na het bekijken van de reportage kan geconcludeerd worden dat de invoering van het mantelzorgverlof slechts een druppel op een hete plaat vormt, wat kan verklaren waarom er tot nog toe zo weinig gebruik van werd gemaakt (*supra* 32, nr. 79).

241 Merk bovendien op dat de andere mechanismen waarin werd voorzien om tegemoet te komen aan een moeilijke combinatie tussen werk en gezin, zoals adoptieverlof, pleegzorgverlof en geboorteverlof facultatief op te nemen zijn. Bovendien wordt de uitkering beperkt tot een percentage van een begrens brutoloon en wordt niet voorzien in een minimumuitkering. Merk daarnaast op dat de opname van dergelijke verlofstelsels ook nadelige effecten kan hebben op de carrièrekansen, zo

---

<sup>711</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

<sup>712</sup> L. BECKERS, “Carrière van man komt eerst als er een kind is”, *De Morgen* 19 oktober 2020, <https://www.de-morgen.be/nieuws/carriere-van-man-komt-eerst-als-er-kind-is-b5ff02aa/>.

<sup>713</sup> T. LE BACQ, “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).

<sup>714</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 83.

<sup>715</sup> M. ECKERT, “Deeltijds werken is voor watjes”, *De Standaard* 1 oktober 2016, 20.

<sup>716</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 84.

<sup>717</sup> DE VROUWENRAAD, *Internationale Vrouwendag 2020 in het teken van een sterke sociale zekerheid*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&page=nieuws&nws=162>.

<sup>718</sup> VRT, Pano, *Wachten op zorg*, 23 september 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.



blijkt duidelijk uit een getuigenis in een artikel van De Standaard: “Vaderschapsverlof, da’s het einde van mijn carrière”.<sup>719</sup>

242 Er kan geconcludeerd worden dat achter de verschillende mechanismen die werden voorzien om de arbeidsprestaties te verminderen of tijdelijk stop te zetten grote mattheuseffecten schuilgaan:

“want aan ieder die heeft, zal gegeven worden en wel overvloedig. Maar aan degene die niet heeft, zal zelfs nog ontnomen worden wat hij heeft.”<sup>720</sup>

---

<sup>719</sup> N. VANHECKE en M. ECKERT, “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).

<sup>720</sup> Mattheüs 13:12.

## 2.2 Hoe onbetaalde zorgarbeid waarderen?

243 Alvorens over te gaan tot hoe onbetaalde zorgarbeid gewaardeerd zou kunnen worden, sta ik hier even kort stil bij de haard- en standplaatstoelagen van toepassing in non-profitsectoren, 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.

244 De haard- en standplaatstoelagen worden toegekend aan werknemers met een beperkt loon die werken in non-profitsectoren (en de overheid). De haardtoelage werd in het verleden ingevoerd ter aanvulling van het loon van mannen als ze een “vrouw aan de haard” hadden.<sup>721</sup> Die haardtoelage bestaat op vandaag nog steeds, maar er werd een ruimere invulling aan gegeven. Zo wordt de haardtoelage op vandaag toegekend aan werknemers die gehuwd zijn, aan werknemers die wettelijk samenwonen en alleenstaande werknemers met een of meer op kinderbijslag rechtgevendende kinderen. Bovendien werd naast de haardtoelage, een standplaatstoelage ingevoerd voor al wie geen recht heeft op een haardtoelage.

De hoogte van de haard- en standplaatstoelage is afhankelijk van de hoogte van het loon. De standplaatstoelage ligt de helft lager dan de haardtoelage.<sup>722</sup> Merk bovendien op dat de haard- en standplaatstoelage zijn inbegrepen in de nieuwe IFIC-barema's van toepassing in het paritair comité 330.<sup>723</sup>

245 Het huwelijksquotiënt, “het belastingvoordeel voor gehuwde huisvrouwen en mannen”<sup>724</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 betaling van onbetaalde zorgarbeid binnen gezinnen.<sup>725</sup>

Open VLD wou het huwelijksquotiënt afschaffen, het zou de vrouwenemancipatie in de weg staan en het zou moeilijk uit te leggen zijn aan alleenstaande werkende moeders. Bea Cantillon reageerde hierop het volgende:

“Het huwelijksquotiënt is achterhaald, maar we mogen het kind niet met het badwater weggooien. Zonder huwelijksquotiënt belanden veel gezinnen met een kostwinner onder de armoedegrens. Dat kan niet de bedoeling zijn.”<sup>726</sup>

De gezinsbond stelde naar aanleiding van het voorstel tot afschaffing van het huwelijksquotiënt voor om het huwelijksquotiënt te vervangen door een gezinsquotiënt. Het gezinsquotiënt zou enkel

---

<sup>721</sup> G. TEGENBOS, “Twee toelagen zijn relictten uit een vorig tijdvak”, *Het Nieuwsblad* 11 februari 2009, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009\\_034](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf11022009_034).

<sup>722</sup> KB 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.

<sup>723</sup> KB 17 augustus 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten, betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten (1), *BS* 7 september 2018.

<sup>724</sup> Opgelet, ook wettelijk samenwonenden hebben recht op het huwelijksquotiënt.

<sup>725</sup> B. CANTILLON, L. DE LATHOUWER, M. ANDRIES en G. VERBIST, “De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit”, in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (147) 172.

<sup>726</sup> F. YSENBAERT, “De revolutie van de moderne huisvrouw”, *De Tijd* 28 oktober 2017, <https://www.tijd.be/dossier/krant/de-revolte-van-de-moderne-huisvrouw/9947752.html>.

toegekend mogen worden aan gezinnen met kinderen of voor gezinnen die zorgen voor hulpbehoevend persoon, waardoor opvoedings- en zorgarbeid wordt erkend.<sup>727</sup>

246 Er kan ook verwezen worden naar de gezinsmodulering van de socialezekerheidsuitkeringen. Gedurende deze masterproef kwam reeds een aantal keer aan bod dat de uitkeringshoogte kan differentiëren naar aanleiding van de gezinslast. We kunnen ons dan ook de vraag stellen of gezinsmodulering onrechtstreeks zorgt voor een betaling van onbetaalde zorgarbeid ten voordele van alleenstaanden en gezinshoofden.<sup>728</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>729</sup> Tabel 38 (*supra* 118, nr. 225) gaf hiervan een illustratie.

247 Daarnaast mogen de afgeleide rechten niet worden vergeten. De afgeleide rechten zorgen ervoor dat de waarde van onbetaalde zorgarbeid wordt gekoppeld aan de economische activiteit van de partner.<sup>730</sup> De afgeleide rechten zijn voornamelijk terug te vinden in de sector gezondheidszorgen en de pensioenen (zie bijvoorbeeld het overlevingspensioen (*supra* 97, nr. 193)).

248 Als laatste kan ook gewezen worden op de niet-gewerkte periodes die gelijkgesteld worden met gewerkte periodes in de sociale zekerheid. De gelijkgestelde periodes zorgen ervoor dat periodes waarin niet werd gewerkt, om bijvoorbeeld onbetaalde zorgarbeid te verrichten, geen nadelige invloed hebben op de opbouw van socialezekerheidsrechten.

249 Er kan met andere woorden worden bediscussieerd dat tegenover onbetaalde zorgarbeid in sommige gevallen onrechtstreeks reeds een waarde werd gekoppeld. Hieronder wordt nagegaan op welke manier onbetaalde zorgarbeid een meer rechtstreekse waardering zou kunnen krijgen.

### 2.2.1 Onbetaalde zorgarbeid economisch waarderen?

250 Hierboven werd duidelijk dat enkel betaalde arbeid als productieve arbeid kan worden beschouwd en dus kan bijdragen tot economische groei (*supra* 120, nr. 233). Wereldwijd wordt de economische welvaart van landen gemeten en vergeleken aan de hand van het BBP.<sup>731</sup> Het hantieren van het BBP voor economische activiteit en welzijn is echter niet vrij van kritiek. Hieronder volgt een beknopte toelichting.

251 In het kader van deze masterproef werd er reeds op gewezen dat het BBP geen rekening houdt met activiteiten die worden verricht buiten de arbeidsmarkt (*supra* 120, nr. 233), ook al zouden die activiteiten aan de basis kunnen liggen van de creatie van toegevoegde waarde. Zo zal het BBP een dubbel positief effect ondergaan als een huisvrouw of huisman beslist om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden. In de eerste plaats zal de huisvrouw of huisman namelijk zelf bijdragen tot een hogere werkgelegenheidsgraad en productiviteit, omwille van het presteren van betaalde arbeid. In de tweede plaats zal het BBP positief worden beïnvloed, omdat sommige taken uit de informele of huishoudelijke sfeer zullen verschuiven naar de marktsfeer.

Kortom indien alle huisvrouwen en huismannen zich zouden aanbieden op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld om het huishouden van andere gezinnen uit te voeren, dan zou het BBP een enorme stijging

---

<sup>727</sup> X, “Gezinsbond: ‘Vervang huwelijksquotiënt door gezinsquotiënt’”, *Knack*, 17 november 2017, <https://www.knack.be/nieuws/belgie/gezinsbond-vervang-huwelijksquotient-door-gezinsquotient/article-normal-927425.html>.

<sup>728</sup> B. CANTILLON, L. DE LATHOUWER, M. ANDRIES en G. VERBIST, “De ondersteuning van het kostwinnersmodel: de beleidsverklaring voor de stabiliteit”, in B. CANTILLON (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, (147) 172.

<sup>729</sup> L. BABILAS, “Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering”, *BTSZ* 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>, (373) 387.

<sup>730</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 302.

<sup>731</sup> FOD ECONOMIE, *Metten is weten: indicatoren voor duurzame economie*, <https://economie.fgov.be/nl/themes/ondernemingen/duurzame-economie/visie-en-engagementen/meten-weten-indicatoren-voor>.

kennen, terwijl er in feite enkel sprake is van een verschuiving van een activiteit van de informele sfeer naar de marktsfeer.<sup>732</sup>

Men noemt dit fenomeen ook wel “the care chain” of de zorgketting, waarbij vrouwen die niet zelf willen of kunnen instaan voor onbetaalde zorgarbeid deze doorsturen naar vrouwen in een lagere klasse. Kanmaz, doctor in de sociale wetenschappen, omschrijft de zorgketting als volgt:

“in Brussel kende ik vrouwen die op de kinderen van middenklasse-vrouwen pasten voor 10 euro per uur, en de oppas voor hun kinderen informeel uitbesteedde voor 3 euro per uur”.<sup>733</sup>

Er bestaat ook kritiek op het BBP als die 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 vanwege een hoog en snel groeiend BBP.<sup>734</sup>

Merk op dat ondertussen aanvullende indicatoren naast het BBP werden ontwikkeld om het welzijn van de Belgische bevolking te kunnen meten. De website <https://www.indicators.be/> presenteert de verschillende indicatoren van duurzame ontwikkeling die een indicatie geven of België de zeventien duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen aangenomen door de Verenigde Naties zal behalen.

Een van de doelstellingen beoogt gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes. De subdoelstellingen van deze doelstelling zijn:

- een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal,
- erkennen en naar waarde schatten van onbetaalde zorg en thuiswerk door het voorzien van openbare diensten, infrastructuur en sociaal beschermingsbeleid en door de bevordering van gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin en de familie, zoals dat nationaal toepasbaar is en
- verzekeren van de volledige en doeltreffende deelname van vrouwen en van gelijke kansen inzake leiderschap op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven.<sup>735</sup>

---

<sup>732</sup> F. HEYLEN, *Macro-economie*, Antwerpen, Garant, 2014, 102.

<sup>733</sup> M. SILLIS, “Leve de (on)betaalde zorgarbeid van de vrouw met migratieachtergrond”, *Sociaal.Net*, 11 november 2020, <https://sociaal.net/achtergrond/leve-de-onbetaalde-zorgarbeid-van-de-vrouw-met-migratieachtergrond/>.

<sup>734</sup> F. HEYLEN, *Macro-economie*, Antwerpen, Garant, 2014, 102-104.

<sup>735</sup> FEDERAAL PLANBUREAU, *Aanvullende indicatoren naast het bbp*, februari 2021, [https://www.plan.be/uploaded/documents/202102031246230.REP\\_ICPIB2021\\_12336\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202102031246230.REP_ICPIB2021_12336_N.pdf), 12.

**Figuur 8:** Zeventien duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen aangenomen door de Verenigde Naties.<sup>736</sup>



252 Eerder werd vermeld dat Oxfam berekende dat onbetaalde zorgarbeid ten minste 10,8 biljoen dollar per jaar bijdraagt aan de wereldeconomie (*supra* 120, nr. 233). Deze bijdrage is echter een onderschatting, aangezien aan onbetaalde zorgarbeid een minimumloon wordt gekoppeld en geen rekening wordt gehouden met de bredere invloed die onbetaalde zorgarbeid heeft op onze samenleving en economie.<sup>737</sup>

België draagt ongeveer 0,61% bij tot de wereldeconomie.<sup>738</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 euro<sup>739</sup> per jaar bijdragen aan de wereldeconomie.

Eenzelfde oefening kan worden gemaakt door aan het gemiddeld aantal uren dat mannen en vrouwen onbetaalde zorgarbeid verrichten, het GMMI te koppelen. Volgens het tijdsbestedingsonderzoek verrichten mannen en vrouwen gemiddeld 192 minuten of 3,2 uur per dag onbetaalde arbeid.<sup>740</sup> Indien we daaraan het GMMI<sup>741</sup> koppelen en vermenigvuldigen met de bevolking op arbeidsleeftijd<sup>742</sup> dan zou de waarde van onbetaalde zorgarbeid overeenstemmen met 51,4 miljard euro<sup>743</sup>. De loonmassa geeft naar benadering een beeld van de gecreëerde toegevoegde waarde.<sup>744</sup> Het behoeft geen betoog dat als het BBP kan stijgen met deze bedragen (+10,8645%<sup>745</sup>), het aandeel van de uitgaven van de sociale zekerheid in het BBP een overeenkomstige daling zal kennen.

<sup>736</sup> INDICATORS.BE, <https://www.indicators.be/>.

<sup>737</sup> OXFAM, *Time to care unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, januari 2020, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf>, 12.

<sup>738</sup> 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/>.

<sup>739</sup> Eigen berekening: rekening houdend met een wisselkoers van toepassing op 31 januari 2021 (1 dollar = 0,8239 euro).  $8.898.120.000.000 \times 0,61\%$ .

<sup>740</sup> OECD, *Data on time use*, <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>.

<sup>741</sup> 21 jaar en ouder: 1.625,72 euro per maand of 9,8729 euro per uur.

<sup>742</sup> Aantal 18 tot en met 66 jarigen in 2019: 7.223.500 (SCvV, *Jaarlijks verslag*, 31).

<sup>743</sup>  $721,06 \text{ uur} \times 9,8729 \text{ euro} \times 7.223.500$ .

<sup>744</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 357.

<sup>745</sup>  $(524,5 - 473,10)/473,10 = 10,8645\%$ . BBP bedroeg in 2019: 473,10 miljard euro. FOD ECONOMIE, *Overzicht van de Belgische economie*, <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/overzicht-van-de-belgische-5>.

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.

### 2.2.2 Invoeren (participatie) basisinkomen?

253 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 aangekoppeld kunnen worden. De Commissie verduidelijkt dat het geen voorstander is van een “basisinkomen” zonder participatieverplichting.<sup>746</sup>

254 De idee van het basisinkomen kent ongeveer evenveel voorstanders als tegenstanders. Bovendien worden er veel verschillende invullingen aangegeven (startleeftijd, voorwaardelijk of onvoorwaardelijk, bedrag van het basisinkomen). Hieronder worden twee uiteenlopende visies weergegeven. Er moet opgemerkt worden dat het 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 die hij of zij wenst.

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 heeft het systeem waardigheid, verdwijnt de bureaucratie en zou het thuiswerk en zorg erkennen.<sup>747</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>748</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 maakt duidelijk dat het voorzien van een onvoorwaardelijk basisinkomen duur is en 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>749</sup>

---

<sup>746</sup> COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid*, 117-118.

<sup>747</sup> R. VERRYCKEN, “Corona kan leiden tot een gouden tijdperk”, *De Tijd* 14 november 2020, 15.

<sup>748</sup> A. KLEINKNECHT, “Inleiding: argumenten voor een basisinkomen” in M. Somers (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (245) 245.

<sup>749</sup> A. KLEINKNECHT, “Inleiding: argumenten voor een basisinkomen” in M. Somers (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (245) 249.

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 de verblijfsduur in Nederland en wordt niet gekoppeld aan gewerkte of gelijkgestelde dagen.<sup>750</sup>

### 2.2.3 *Uitbreiden gelijkgestelde periodes?*

255 De coronacrisis heeft het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen versterkt (*supra* 110, nr. 213). Het opnemen van zorgverantwoordelijkheden gaat vaak gepaard met carrièrekosten (*supra* 50, nr. 125 en 126, nr. 241). Het uitbreiden van gelijkgestelde periodes heeft voornamelijk betrekking op de opbouw van pensioenrechten.

Die gelijkgestelde periodes zullen zeer binnenkort ongetwijfeld het voorwerp uitmaken van verhitte discussies tussen werknemers- en werkgeversorganisaties, aangezien uit het verslag van de formateurs blijkt dat de regering het minimumpensioen (*supra* 100, nr. 197) wenst te koppelen aan een effectieve loopbaanvoorwaarde.<sup>751</sup>

De legitimiteit van sommige gelijkgestelde periodes zal ongetwijfeld in vraag worden gesteld, toch kan de onevenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen verantwoord worden (*supra* 110, nr. 213) dat de gelijkgestelde periodes worden uitgebreid. Hierboven werd duidelijk dat onbetaalde zorgarbeid in feite niet heel veel verschilt van betaalde arbeid.

Opnieuw moet hier de opmerking gemaakt worden in verband met het potentieel hoog “moral hazard” risico. Voldoende actuele en accurate meetinstrumenten voorzien om onbetaalde zorgarbeid te meten, zijn daarom onmisbaar.

256 Graag sta ik hier even stil bij de gelijkstelling die wordt toegekend aan deeltijdse werknemers met behoud van rechten in de pensioenreglementering. Ter herinnering de perioden van inactiviteit van de deeltijdse werknemer die geniet van het statuut deeltijdse werknemer met behoud van rechten met IGU worden volledig gelijkgesteld met gepresteerde arbeid<sup>752</sup>, terwijl een deeltijdse werknemer met het statuut behoud van rechten zonder IGU een gelijkstelling van ten hoogste 1.560 dagen krijgt toegekend en dit bovendien op basis van het beperkt fictief loon (*supra* 91, nr. 185).<sup>753</sup>

Herinner u dat het statuut deeltijdse werknemer met behoud van rechten wordt toegekend als iemand voltijds heeft gewerkt en voltijds werk zocht, maar in plaats daarvan een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft aanvaard.<sup>754</sup>

Iemand die bijgevolg nooit voltijds heeft gewerkt, zal nooit aanspraak kunnen maken op het statuut deeltijdse werknemer met behoud van rechten ook al zou die initieel op zoek zijn geweest naar een voltijdse arbeidsovereenkomst of is een voltijdse arbeidsovereenkomst eenvoudigweg geen mogelijkheid vanwege het opnemen van zorgverantwoordelijkheden. Een gelijkstelling van de uren onbetaalde zorgarbeid als arbeid zou een oplossing kunnen bieden, om het statuut behoud van rechten open te stellen aan werknemers met zorgverantwoordelijkheden, zodat ook pensioenrechten opgebouwd kunnen worden.

Aangezien een IGU slechts verschuldigd is als de deeltijdse werknemer voltijds beschikbaar blijft op de arbeidsmarkt<sup>755</sup> of beschikbaar blijft voor een passende betrekking<sup>756</sup>, zal een IGU vaak niet toegekend kunnen worden aan iemand die net deeltijds aan het werk is omwille van het opnemen van zorgverantwoordelijkheden. De voordelige gelijkstelling laten afhangen van het al dan niet

---

<sup>750</sup> F. VANDENBROUCKE, “Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben” in M. Somers (ed.), *Fundamenten. Sociale zekerheid in onzekere tijden*, (87) 114.

<sup>751</sup> P. MAGNETTE en A. DE CROO, *Verslag van de Formateurs*, 17.

<sup>752</sup> Art. 34, §1, Q en 34, §2, 6, a) KB 21 december 1967.

<sup>753</sup> Art. 34, §1, Q en 34, §2, 6, b) KB 21 december 1967.

<sup>754</sup> Art. 29 Werkloosheidsbesluit.

<sup>755</sup> Art. 131bis, §1, 3° Werkloosheidsbesluit.

<sup>756</sup> Art. 104, §1bis, derde lid Werkloosheidsbesluit.



ontvangen van een IGU, lijkt mij dan ook niet rechtvaardig zolang mannen en vrouwen niet evenveel zorgtaken op zich nemen.

#### 2.2.4 Sterkere gezinsmodulering?

257 Eerder werd reeds in vraag gesteld of gezinsmodulering niet onrechtstreeks zorgt voor een betaling van onbetaalde zorgarbeid door aan alleenstaanden en gezinshoofden een hogere uitkering toe te kennen dan aan samenwonenden (*supra* 129, nr. 246).

Een sterkere gezinsmodulering in het voordeel van alleenstaanden en gezinshoofden, zou met andere woorden kunnen zorgen voor een extra erkenning van onbetaalde zorgarbeid. Het is echter moeilijk om via gezinsmodulering rekening te houden met “de veronderstelde behoeften” van personen die geen deel uitmaken van het gezin, maar voor wie de werknemer wel een zorgverantwoordelijkheid draagt of op zich heeft genomen.

258 Bovendien moet worden opgemerkt dat de opkomst van nieuwe samenlevingsvormen zoals co-housing kan zorgen voor discussies over het al dan niet beschouwd worden als samenwonende. Het Hof van Cassatie schiep hier gelukkig reeds wat klaarheid in (*supra* 77, nr. 166). Het voorbehouden van een uitkering als gezinshoofd of als alleenstaanden aan traditionele samenlevingsvormen zou namelijk problematisch zijn vanwege de hoge woonlasten en het stijgend aantal alleenstaande ouders en alleenwonenden.<sup>757</sup> Beide categorieën lopen zelfs als ze werken een vrij hoog armoederisico of zijn financieel kwetsbaar (zie Tabel 39, *supra* 124, nr. 237).<sup>758</sup>

Hierbij moet worden opgemerkt dat wie als samenwonende, gezinshoofd of alleenstaande wordt beschouwd, verschilt naargelang betrokkene arbeidsongeschikt of werkloos is. Bovendien kent zowel de ziekte-reglementering als de werkloosheidsreglementering specifieke regels om te bepalen wie behoort tot welke gezinscategorie. Zo kan men in feite samenwonende zijn, maar toch worden beschouwd als alleenstaande (*supra* 64, nr. 149) of kan men in feite alleenstaande zijn, maar toch worden beschouwd als gezinshoofd (*supra* 77, nr. 166). De verschillende regels maken het niet altijd evident uit te maken onder welke gezinscategorie de werknemer ressorteert.

259 Ten slotte moet erop worden gewezen dat als de uitkeringen van samenwonenden sterk achter blijven op de uitkeringen voor alleenstaanden en gezinshoofden, de kans op domiciliefraude waarschijnlijk zal verhogen. Bovendien is het niet uitgesloten dat een sterkere gezinsmodulering de discussie over het “eigen niet-geïnd recht” sterker zal doen aanwakkeren, wat een extra druk op het solidariteitsprincipe zou zetten (*supra* 116, nr. 225).

#### 2.2.5 Invoeren, uitbreiden en aanmoedigen verlofstelsels?

260 Op het einde van het eerste deel van deze masterproef werd reeds gewezen op het grote aantal wetsvoorstellen die de laatste jaren werden ingediend om:

- bijkomende vormen van loopbaanonderbreking in te voeren,
- bestaande vormen van loopbaanonderbreking uit te breiden en,
- bepaalde verloven meer aan te moedigen/ te stimuleren.

---

<sup>757</sup> STATBEL, *Alleenstaanden en alleenstaande ouders maken 45% van de Belgische huishoudens uit*, 12 februari 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-derde-van-de-belgische-huishoudens-bestaat-uit-alleenstaanden#:~:text=Een%20derde%20van%20de%20Belgische%20huishoudens%20bestaat%20uit%20alleenstaanden,-Bevolking&text=Op%201%20januari%202018%20telde,vergelijking%20met%20het%20jaar%20voordien>.

<sup>758</sup> J. HOREMANS, S. KUYPERS, S. MARCHAL en I. MARX, *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, Leuven/Antwerpen, COVIVAT, 2020, <https://sites.google.com/view/covivat/publicaties>, 13.



Al deze initiatieven kunnen bijdragen tot een betere verdeling tussen betaalde en onbetaalde zorgarbeid binnen gezinnen.

Een voorbeeld van een bijkomende vorm van loopbaanonderbreking, is het voorstel om een grootouderverlof in te voeren.<sup>759</sup> Grootouderverlof zou grootouders de kans geven om tijdskrediet op te nemen om voor hun kleinkinderen te zorgen. Grootouders zijn vaak een essentieel aanvulling op formele opvang. Het verhogen van de pensioenleeftijd tot 67 jaar en het verstrengen van het tijdskrediet eindeloopbaan, zou er echter voor kunnen zorgen dat die essentiële aanvulling geen optie meer is.<sup>760</sup>

Olivier Pintelon omschrijft in zijn boek *De strijd om tijd* dat de pensioenhervorming zijn generatie een driedubbele last opzadelt. Allereerst wijst hij erop dat de pensioenrechten van zijn generatie lager zullen liggen dan de huidige pensioenen, en dat zijn generatie daar bovendien ook langer voor zal moeten werken. Ten tweede stelt hij dat zijn generatie moet betalen voor de huidige gepensioneerden (repartitiesysteem), terwijl ook verwacht wordt te sparen voor het eigen pensioen (kapitalisatiesysteem). Ten derde viseert de pensioenhervorming jonge gezinnen, doordat zij steeds minder beroep kunnen doen op de hulp van grootouders.<sup>761</sup>

Bestaande vormen van loopbaanonderbreking kunnen ook worden uitgebreid. Zo werd verwezen naar wetsvoorstellen die de anciënniteitsvoorwaarden inzake tijdskrediet en ouderschapsverlof versoepelen.<sup>762</sup> Merk bovendien op dat de programmawet van 20 december 2020, het geboorteverlof heeft uitgebreid tot vijftien dagen vanaf 1 januari 2021 en twintig dagen vanaf 1 januari 2023 (*supra* 43, nr. 114).<sup>763</sup> Het betreft een uitvoering van het engagement genomen door de regering om de emancipatie en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen.<sup>764</sup>

Ten slotte werden ook wetsvoorstellen ingediend om bestaande vormen van verloven meer aan te moedigen of te stimuleren. Het betreft vooral voorstellen om geboorteverlof verplicht te maken. Het verplicht maken van geboorteverlof zou de vader ertoe moeten aanzetten om vanaf de geboorte de gewoonte te ontwikkelen om meer onbetaalde zorgarbeid op zich te nemen.<sup>765</sup>

### 2.2.6 Meer inzetten op dienstverlening?

261 In het boek: *Voor wat hoort wat. Naar een nieuw sociaal contract* valt te lezen dat de huidige minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Frank Vandenbroucke ondubbelzinnig “ja” antwoordde op de vraag of ons land heeft ingezet op de mogelijkheid om betaalde arbeid en gezinsverantwoordelijkheid met elkaar te verzoenen. Hij verwijst in het boek naar de stijgende werkzaamheidsgraad van vrouwen door de stijgende beschikbaarheid van kinderopvang en de ontwikkeling van op zorg gerichte thematische verloven. Hij ijverde er toen voor dat meer moet worden ingezet op kinderopvang en niet op bijkomende onderbrekingsuitkeringen, aangezien kinderopvang het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt kan doen toenemen.<sup>766</sup> De kinderopvangproblematiek valt echter buiten de scope van deze masterproef.

---

<sup>759</sup> Bijv. 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.

<sup>760</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 94-95.

<sup>761</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 90-92.

<sup>762</sup> Bijv. 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.

<sup>763</sup> Programmawet 20 december 2020, *BS* 30 december 2020.

<sup>764</sup> MvT Programmawet, *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1662/1. 61

<sup>765</sup> Bijv. 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.

<sup>766</sup> F. VANDENBROUCKE i.s.m. K. LIEVENS, “Wederkerigheid: niet vanzelfsprekend, wel hard nodig” in P. JANSSENS (ed.), *Voor wat hoort wat. Naar een nieuw sociaal contract*, Antwerpen, De Bezige Bij, 2011, (19) 37-39.

### 2.2.7 Pensioensplit?

262 Een pensioensplitsing is een manier om het pensioen van voornamelijk vrouwen te verbeteren. Het steunt op de idee dat het huwelijk een partnerschap is. Eerder zagen we al dat de keuze om deeltijds te gaan werken vaak een gezamenlijke keuze is van mensen over de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeidstaken.<sup>767</sup>

De pensioensplit moet ervoor zorgen dat op het einde van het huwelijk, de pensioenrechten gelijk worden verdeeld over beide partners. Het betreft namelijk inkomsten die werden verkregen door gezamenlijk verrichte inspanningen. Eerder kwam al aanbod dat deeltijdse werknemers kwetsbaar staan ten gevolge van wijzigende gezinsstructuren (*supra* 108, nr. 211). Merk op dat in 2020 twee wetsvoorstellen werden ingediend die een pensioensplit wensten in te voeren. Een wetsvoorstel had enkel betrekking op de verdeling van de aanvullende pensioenen<sup>768</sup>, het andere had betrekking op zowel de aanvullende als de wettelijke pensioenen.<sup>769</sup>

Zeer recent werd door CD&V-Kamerlid Nahima Lanjri opnieuw een wetsvoorstel ingediend om een pensioensplitsing mogelijk te maken. Regeringspartijen Groen en Vooruit kunnen zich in het voorstel vinden, in tegenstelling tot Open Vld. Maggie De Block zei hierover het volgende:

“Het spreekt voor zich dat ook wij de pensioenkloof willen dichten. Maar de pensioensplit is niet de manier. Je belooft net vrouwen die deeltijds gaan werken”.<sup>770</sup>

Ten slotte moet worden opgemerkt dat de beleidsnota Pensioenen, Maatschappelijke Integratie, Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris uitdrukkelijk vermeldt dat het principe van de pensioensplit zal worden bestudeerd. De beleidsnota erkent dat een pensioensplit “kan leiden tot het herstellen van het evenwicht in de keuzes van de gezinnen. (...). Het gaat om de rechtvaardige verdeling van de opbrengsten van de gemeenschappelijke inspanningen (op de arbeidsmarkt of elders) van een koppel zonder dat het mag leiden tot verarming”.<sup>771</sup>

### 2.2.8 Kindgerelateerde pensioenen?

263 Politiekeconoom Pieter Vanhuyse sprak in een interview voor *De Standaard* over “kindgerelateerde pensioenen”. Die pensioenen zouden gedeeltelijk rekening houden met het feit of je al dan niet een kind hebt opgevoed. Hij vertrekt daarvoor vanuit de redenering dat kinderen een publiek goed zijn. Hij zegt hierover het volgende:

“Maar kinderen vernieuwen de samenleving. Het vraagt 25 jaar om van een baby een functionerende volwassene te maken. Hun belastingen, innovaties en zorg komen later de hele samenleving ten goede, ook mensen die geen ouders werden. Nu we collectief ouder maar ook vaker kinderloos zijn, moeten we dat belang erkennen. Welvaartsstaten moeten mensen niet belonen om een kind te maken, maar steunen in de daaropvolgende 25 jaar opvoeding. Vanuit economisch perspectief is het simpel: een publiek goed heeft overheidssteun nodig. Zo niet wordt het te schaars. Een samenleving die ouders laat opdraaien voor de grote kosten van al dat opvoeden, moet niet veel kinderen verwachten”.<sup>772</sup>

---

<sup>767</sup> B. CANTILLON, *De staat van de welvaartsstaat*, 411.

<sup>768</sup> Wetsvoorstel tot verdeling van de pensioenrechten in de tweede pijler tussen partners na echtscheiding of na ontbinding wettelijke samenwoning, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0960/1.

<sup>769</sup> Wetsvoorstel tot verdeling van pensioenrechten tussen partners, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-1133/1.

<sup>770</sup> R. WAUTERS, “Getrouwd? Dan ook pensioenen gedeeld”, *De Morgen* 23 april 2021, 1.

<sup>771</sup> 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, 10.

<sup>772</sup> G. NATH, “Een halve stem extra per ouder met kind, waarom niet?”, *De Standaard* 11 september 2020, 20.

### 2.2.9 Collectieve arbeidsduurvermindering?

264 Deze masterproef stond in het eerste deel uitgebreid stil bij de mogelijkheden om de individuele arbeidsduur te verminderen. Mogelijkheden om de arbeidsduur collectief te verminderen behoren niet tot het onderzoeksgebied van deze masterproef. Toch moeten deze hier worden vermeld, aangezien een collectieve arbeidsduurvermindering ervoor kan zorgen dat de arbeidsduur voor een groep mensen wordt verminderd.

Ermeë rekening houdende dat deeltijdse arbeid voor arbeidsherverdeling en een betere combinatie tussen werk en gezin kan zorgen, kunnen we ons de vraag stellen of we de voltijdse arbeidsduur niet “gewoon” moeten heruitvinden. Alhoewel we volgens de bijbel naar het evenbeeld van God werden geschapen, moet dat niet *ipso facto* betekenen dat ook wij zes dagen per week moeten zwoegen om op de zevende dag uit te rusten.<sup>773</sup> Een collectieve arbeidsduurvermindering zou mijns inziens kunnen zorgen voor:

- meer tewerkstelling,
- betere combinatie tussen werk en gezin,
- eenvoudigere regelgeving,
- kostenbesparingen in de sector werkloosheid,
- kostenbesparingen in de sector arbeidsongeschiktheid,
- betere verdeling van zorgtaken tussen man en vrouw,
- langere loopbanen.

Uiteraard zijn er ook argumenten tegen een collectieve arbeidsduurvermindering te bedenken. Zo kan een collectieve arbeidsduurvermindering ervoor zorgen dat de loonkosten zullen stijgen, wat de concurrentiepositie van België in gevaar kan brengen.<sup>774</sup>

In maart 2021 verschenen berichten in de kranten dat Spanje zal experimenteren met een vierdagenwerkweek met behoud van loon, Belgische organisatie Femma experimenteerde hier heel 2019 al mee. Femma kwam tot de vaststelling dat de productiviteit steeg en dat het zorgde voor een betere balans tussen werk en gezin.<sup>775</sup>

Uit een parlementaire vraag, die vorige zomer werd gesteld aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, blijkt echter dat over het systeem van collectieve arbeidsduurvermindering geen recente, officiële studies of rapporten werden gepubliceerd.<sup>776</sup> Benieuwd of de coronacrisis die zorgde voor een versnelling van de digitale evolutie hier verandering in zal brengen.

---

<sup>773</sup> J. SUZMAN, *Werk – een geschiedenis van de bezige mens – van de oertijd tot het heden*, s.l., Thomas Rap, 2020, 27.

<sup>774</sup> O. PINTELON, *De strijd om tijd*, 126.

<sup>775</sup> P. DEMEYER, “Spanje experimenteert met werkweek van vier dagen voor hetzelfde loon: een goed idee om ook hier te proberen, of net niet?”, *Het Nieuwsblad* 16 maart 2021, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210316\\_95425686](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210316_95425686).

<sup>776</sup> *Vr. en Antw.* Kamer 2019-20, 22 juli 2020, nr. 55/028, 302 (Vr. nr. 595 N. MOSCUFO).

### 2.2.10 Rechtvaardige lonen?

265 Uitkeringen in de sociale zekerheid worden meestal berekend op het loon dat een werknemer verdiende. We zagen dat volgende elementen een invloed kunnen hebben op de hoogte van het inkomen:

- het geslacht,
- het al dan niet hebben van kinderen,
- het al dan niet voltijds werken,
- het al dan niet gebruik maken van verschillende verlofvormen,
- de scholingsgraad,
- de sector waarin men werkt.<sup>777</sup>

Aangezien deeltijdse werknemers in de eerste plaats deeltijds werken, vaker vrouw zijn, vaker laaggeschoold zijn en vaker werken in vrouwelijke sectoren<sup>778</sup> en al deze elementen een negatieve invloed hebben op de hoogte van hun beroepsinkomen, maken zij een ongelijke start maken voor de toepassing van het verzekeringsprincipe.

Mijn persoonlijke overtuiging is dan ook dat de brutolonen herbekeken zouden moeten worden. De brutolonen moeten correct gewaardeerd worden door rekening te houden met het maatschappelijk belang van de tewerkstelling en minder te focussen op de “productiviteit” van de tewerkstelling. Alleen voldoende hoge lonen, kunnen in een Bismarckiaanse socialezekerheidsstelsel leiden tot voldoende sociale bescherming.

---

<sup>777</sup> *Supra* 51, nrs. 129-131.

<sup>778</sup> *Supra* 7, nrs. 11 en 12.

### 3 Tussenconclusie

266 Het laatste deel van deze masterproef stond stil bij de begrippen onbetaalde en betaalde arbeid. Er werd een overzicht gegeven van **de gelijkenissen en de verschillen tussen beide begrippen**. Alhoewel enkele zeer duidelijke verschillen aanwezig zijn, konden deze worden genuanceerd. De nuanceringsen zijn onder andere het gevolg van het onder druk staan van de twee basisprincipes van onze sociale zekerheid.

267 De coronacrisis heeft opnieuw aangetoond hoe belangrijk (on)betaalde zorgarbeid is voor onze samenleving en onze economie. De evolutie van het éénverdienersgezin naar het tweeverdienersgezin heeft ervoor gezorgd dat **bestaanszekerheid voortaan twee inkomens veronderstelt**. Hierdoor is het verrichten van onbetaalde zorgarbeid in principe enkel mogelijk in gezinnen waar het enig beroepsinkomen zich ruim boven het gemiddeld inkomen situeert.

268 De in het eerste deel van deze masterproef besproken mechanismen om de individuele arbeidsduur te verminderen zorgen voor een inkomensterugval, waardoor het **mattheuseffect** sterk speelt. Bovendien vereisen de mechanismen dat de werknemer verbonden is met de werkgever met een arbeidsovereenkomst (met uitzondering van moederschapsrust). Blijkt echter dat de emancipatie van de laaggeschoolde vrouwen achterophinkt op de emancipatie van hooggeschoolde vrouwen, wat opnieuw een mattheuseffect creëert.

269 Vervolgens werd nagegaan hoe onbetaalde arbeid op vandaag wordt **gewaardeerd** en hoe het eventueel gewaardeerd kan worden. Zo werd verwezen naar de haard- en standplaatstoelagen, 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. Ten slotte werd kritiek op het BBP weergegeven en werden enkele mogelijkheden gegeven om onbetaalde zorgarbeid al dan niet rechtstreeks te gaan waarderen.

## Deel IV Besluit

270 Deze masterproef heeft getracht de lezer inzichten te geven in de verschillende vormen van deeltijdse arbeid, de sociale zekerheid en onbetaalde zorgarbeid. Daarvoor werden telkens aan het begin van een nieuw deel - en soms aan het begin van een nieuw hoofdstuk - cijfergegevens weergegeven, zodat de lezer kon stilstaan bij de maatschappelijke frequentie en relevantie van de drie grote topics besproken in deze masterproef.

Onze samenleving en dus ook onze sociale zekerheid zijn namelijk 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.

271 Deze masterproef heeft zich beperkt tot **sociale zekerheid *sensu stricto***, wat betekent dat geen rekening werd gehouden met de regeling uitgewerkt in de sociale bijstand. Daarnaast bleven ook de kinderbijlagen en de kinderopvang quasi onbesproken, terwijl ook dat mechanismen zijn om (deeltijdse) werknemers met kinderen ten laste te ondersteunen in de combinatie van werk en gezin.

272 Gedurende de bespreking 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 qua toepassingssituatie als qua vorm, duurtijd en uitkering.

De snelle invoering van het coronaouderschapsverlof bovenop het “gewoon” ouderschapsverlof met minder strenge toegangsvoorwaarden, bijkomende mogelijkheden qua opnamevorm en hogere onderbrekingsuitkeringen, vormt volgens mij een impliciete erkenning van de regering dat de huidige vormen van loopbaanonderbreking in sommige situaties onvoldoende zijn. Dezelfde conclusie kan getrokken worden als 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 verloven meer aan te moedigen of te stimuleren.

273 In het eerste deel van deze masterpoef 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 de dominante visie 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. Deeltijdse arbeid als een vrijwillige keuze moet daarom volgens mij met de nodige voorzichtigheid worden benaderd.

274 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 tijdscrediet als een “luxekrediet”. De verhoging van de onderbrekingsuitkeringen voor alleenstaande ouders in 2017 heeft dan ook niet geleid tot een enorme stijging van het aantal alleenstaande ouders in loopbaanonderbreking.

275 Zoals eerder werd aangehaald wordt deeltijdse arbeid vaak verkozen om te voldoen aan zorgnoden van anderen. Niemand kiest voor een gehandicapt kind of voor een zorgbehoevend familielid. Merk op dat het Burgerlijk Wetboek voorziet in een (financiële) familiale onderhoudsplicht<sup>779</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, minder kansen zal hebben op een hogergeplaatste job en lagere socialezekerheidsrechten zal opbouwen.

Eerlijk is eerlijk, indien betrokkene de mogelijkheid heeft om deeltijds te werken door middel van de mechanismen die werden besproken in het eerste deel van deze masterproef (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.

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 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 veiliggesteld 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**. Deze masterproef stond kort stil bij enkele punten van kritiek die bestaan met betrekking tot het BBP. Het feit dat al andere indicatoren werden voorzien ter aanvulling van het BBP maakt duidelijk dat het beleid de onvolmaaktheden van het BBP erkent. Toch houden we

---

<sup>779</sup> Zie bv. art. 205 BW.

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 deze masterproef 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>780</sup> We kunnen ons opnieuw de vraag stellen waarom mensen die onbetaalde zorgarbeid verrichten daarvoor niets in de plaats mogen krijgen.

276 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, lijkt het niet zo dat voor dergelijke oplossingen op vandaag voldoende maatschappelijk draagvlak voorhanden is. Daarnaast zorgt de coronakost bovenop de verzorgingskost dat ook het financieel draagvlak ontbreekt.

277 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>781</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 opgetrokken. De vraag is of de coronapandemie kan zorgen voor een afdoende sociale, economische en emotionele schok waardoor het kan zorgen voor een transformatie van onze sociale zekerheid.

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

---

<sup>780</sup> P. BROEDERS, "Maak onbetaalde arbeid zichtbaar", *Femina* 29 april 2019, <https://www.gerichtopevenwicht.be/nieuws/maak-onbetaalde-arbeid-zichtbaar>.

<sup>781</sup> B. CANTILLON, *Pleidooi voor een vernieuwd sociaal contract*, <https://1000x1000.be/wp-content/uploads/2021/02/sociaalcontract1000x1000.pdf>, 1.



## Bibliografie

Hieronder zijn de bronnen terug te vinden die gedurende het schrijven van deze masterproef werden gebruikt.

### 1 Wetgeving

#### Internationaalrechtelijke en Europeesrechtelijke normen

Verdrag nr. 102 betreffende minimumnormen der sociale zekerheid, aangenomen door de Conferentie in haar vijf en dertigste zitting, te Genève van 28 juni 1952, *BS* 12 december 1959.

Verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenentachtigste zitting, te Genève op 24 juni 1994, *BS* 18 december 2015.

VWEU.

Verordening 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, §1, 5°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 26 november 1997.

Richtl.Raad nr.79/7/EEG, 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van sociale zekerheid, *Pb.L.* 10 januari 1979, afl. 6, 24.

Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdse arbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 18 maart 2010, afl. 68, 13.

Richtl.EP en Raad nr. 2019/1158, 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de raad, *Pb.L.* 12 juli 2019, afl. 188, 79.

#### Interne normen

Gw.

BW.

Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965.

Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.

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

Arbeidswet 16 maart 1971, *BS* 30 maart 1971.

Wet 11 juli 1973 tot verbetering van de toestand van de bezoldigde ouder die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de maatschappelijke zekerheid in sommige regelingen van de maatschappelijke zekerheid, *BS* 23 november 1973.

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

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

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

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

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

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

Wet 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn, *BS* 15 augustus 1990.

Wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS* 27 augustus 1994.

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

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

Wet 19 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor werknemers rekening houdend met het principe van de eenheid van loopbaan, *BS* 7 mei 2014.

Wet 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger, *BS* 6 juni 2014.

Wet 18 december 2015 houdende instemming met het Verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, aangenomen te Genève op 24 juni 1994 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenentachtigste zitting, *BS* 18 december 2015.

Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 15 maart 2017.

Wet 5 december 2017 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de pensioenregelingen voor werknemers en zelfstandigen, wat betreft het beginsel van de eenheid van loopbaan en het vroegd rustpensioen, *BS* 29 december 2017.

Wet 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, *BS* 26 juli 2018.

Wet 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers, *BS* 2 juli 2019.

Wet 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, *BS* 18 mei 2020.

Wet 9 juni 2020 tot invoering van een recht op uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid van gepensioneerden van 65 jaar omwille van het COVID-19-virus, *BS* 12 juni 2020.

Wet 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, *BS* 30 oktober 2020.

Programmawet 20 december 2020, *BS* 30 december 2020.

Wet 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, *BS* 31 december 2020.

Besluitwet 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 corona ouderschapsverlof, *BS* 14 mei 2020.

KB nr. 45, 26 juni 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) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque, *BS* 30 juni 2020.

KB nr. 46, 26 juni 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) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, *BS* 1 juli 2020.

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

KB 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 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers, *BS* 30 juni 1990.

KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijdse tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

KB 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen, *BS* 6 december 1991.

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

KB 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis, van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 30 december 1992.

KB 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 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 21 maart 1997 tot uitvoering van de artikelen 4, §2, tweede lid, 7, §1, tiende en elfde lid en 8, §7, vierde lid van het koninklijk besluit 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 en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, *BS* 29 maart 1997.

KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, *BS* 7 november 1997.

KB 25 mei 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de uitvoering van het protocolakkoord van 14 mei 1997 – arbeidsduur en arbeidsduurvermindering, *BS* 4 december 1999.

KB 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip “gemiddeld dagloon” wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, *BS* 31 juli 2001.

KB 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 18 december 2001.

KB 25 januari 2002 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 16 februari 2002.

KB 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 hard- of standplaatstoelage (1), *BS* 5 november 2002.

KB 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof, *BS* 18 oktober 2004.

KB 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 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, *BS* 13 november 2008.

KB 17 augustus 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten (1), *BS* 7 september 2018.

KB 22 april 2019 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 6 mei 2019.

KB 1 maart 2019 tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het pleegouderverlof, *BS* 18 maart 2019.

KB 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven, *BS* 22 mei 2019.

KB 30 maart 2020 tot aanpassing van procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 2019 tot wijziging van de artikelen 27,51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 14bis in hetzelfde besluit, *BS* 2 april 2020.

KB 23 april 2020 tot het tijdelijk versoepelen van de voorwaarden waaronder werklozen, al dan niet met bedrijfstoeslag, kunnen worden tewerkgesteld in vitale sectoren en tot het tijdelijk bevrozen van de degressiviteit van de volledige werkloosheidsuitkeringen, *BS 30 april 2020*.

KB 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*.

KB 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I en II), *BS 17 juli 2020*.

KB 20 december 2020 inzake de verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen, *BS 31 december 2020*.

KB 20 december 2020 inzake de verhoging van het maximumpensioen in het kader van het minimumrecht per loopbaanjaar, *BS 4 januari 2021*.

KB 14 januari 2021 tot wijziging van artikel 34 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat betreft de gelijkstelling van perioden van adoptieverlof en pleegouderverlof, *BS 28 januari 2021*.

KB 17 januari 2021 tot wijziging, wat de toekenning van een minimum dagbedrag tijdens de eerste zes maanden van primaire arbeidsongeschiktheid betreft, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *BS 26 januari 2021*.

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

CAO nr. 43, 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, *BS 26 augustus 1988*.

CAO nr. 64, 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, *BS 7 november 1997*.

CAO nr. 80, 27 november 2001 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, *BS 12 februari 2002*.

CAO nr. 103, 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS 31 augustus 2012*.

CAO nr. 103ter, 20 december 2016 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS 20 maart 2017*.

CAO nr. 137, 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, *BS 8 mei 2019*.

BVR 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, *BS 20 maart 2002*.

BVR 2 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse Private sociale profit-sector, *BS 3 mei 2002*.

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

## Pseudowetgeving

Commentaar 4 bij artikel 65 MB 26 november 1991, *Publ. Riolex* 10 februari 2012.

Omz.RIZIV nr. 2002/71, 14 februari 2002 periode gedekt door de vergoeding verschuldigd wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikel 103, §1-3° van de wet gecoördineerd op 14 juli 1994). Berekening van de uitkeringen in geval van deeltijdse loopbaanonderbreking (artikel 35 van de Verordening van 16 april 1997).

Omz.RIZIV nr. 2018/190, 3 juli 2018 toepassing van artikel 225 van het K.B. van 3 juli 1996, begrip inkomen en samenstelling van gezin, bewijs van inkomen en samenstelling van het gezin, controlemaatregelen, [https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/ib2019\\_1\\_richtlijnen\\_IV.pdf](https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/ib2019_1_richtlijnen_IV.pdf).

## 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 met betrekking tot het halftijds pensioen, *Parl.St. Kamer* 2018-19, nr. 54-3578/1.

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 wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het tijdskrediet met motief betreft, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0170/1.

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 invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om moederschapsrust flexibel op te nemen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0254/1.

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 met betrekking tot het halftijds pensioen, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0414/1.

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 verdeling van de pensioenrechten in de tweede pijler tussen partners na echtscheiding of na ontbinding wettelijke samenwoning, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-0960/1.

Wetsvoorstel tot verdeling van pensioenrechten tussen partners, *Parl.St. Kamer* 2019-20, nr. 55-1133/1.

Wetsvoorstel tot wijziging van het besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan met het oog op de invoering

van een recht op ouderschapsverlof voor de werknemers die langdurige pleegzorg verlenen, *Parl.St. Kamer 2019-20*, nr. 55-1421/1.

Wetsvoorstel tot verlening van het recht op ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, *Parl.St. Kamer 2019-20*, nr. 55-1450/1.

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. 55-1581/1.

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.

MvT Programmawet, *Parl.St. Kamer 2020-21*, nr. 55-1662/1.

### **Parlementaire handelingen en vragen en antwoorden**

*Hand.* Senaat 1980-81, 9 juni 1981, nr. 647-2.

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

*Vr. en Antw.* Kamer 2018-19, 6 december 2018, nr. 54/176, 168 (Vr. nr. 2461 B. LUTGEN).

*Vr. en Antw.* Kamer 2019-20, 22 juli 2020, nr. 55/028, 302 (Vr.nr. 595 N. MOSCUFO).

### **Beleidsvoorbereidende en -ondersteunende documenten**

NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2017-2018*, 21 maart 2017, nr. 2023, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2023.pdf>, 63 p.

NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR) en CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (CRB), *Advies Welvaartsvastheid 2021-2022*, 19 april 2021, nr. 2213, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2213.pdf>, 65 p.

NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Advies vaderschapsverlof en geboorteverlof – wetsvoorstellen*, 14 juli 2020, nr. 2174, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2174.pdf>, 11 p.

## 2 Rechtspraak

### Hof van Justitie

HvJ 7 mei 1991, nr. C-229/89, ECLI:EU:C:1991:187.

HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645.

HvJ 8 mei 2019, C-486/18, ECLI:EU:C:2019:379.

### Grondwettelijk Hof

Arbitragehof 20 april 1999, nr. 45/99, *BS* 11 augustus 1999.

Arbitragehof 21 januari 2004, nr. 10/2004, *BS* 3 mei 2004.

GwH 30 november 2017, nr. 135/2017.

GwH 25 maart 2009, nr. 63/2009.

GwH 28 mei 2009, nr. 89/2009.

GwH 10 november 2011, nr. 165/2011.

GwH 10 november 2011, nr. 167/2011.

GwH 28 juni 2012, nr. 80/2012.

GwH 5 december 2013, nr. 164/2013.

GwH 25 september 2014, nr. 141/2014.

GwH 7 november 2019, nr. 172/2019.

GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

### Hof van Cassatie

Cass. 10 oktober 1994, AR S.94009.N, *JTT* 1994, 454.

Cass. 20 maart 1995, AR S.94.0049.F, *RW* 1995-96, 705.

Cass. 31 mei 1999, AR S.98.0057.N, *RW* 1999-2000, 1234.

Cass. (3<sup>e</sup> k.) 4 oktober 1999, AR S.97.0153.F.

Cass. 3 februari 2003, AR S.02.0081.N, *JTT* 2003, 262.

Cass. 3 november 2008, AR S.08.0056.N.

Cass. 15 februari 2010, AR S.07.0027.N.

Cass. (3<sup>e</sup> k.) 29 februari 2016, AR S.15.0052.F.

Cass. 9 oktober 2017, AR S.16.0084.N.

Cass, 22 januari 2018, AR S.17.0039.F.



Cass. 22 januari 2018, AR S.170024.F.

Cass. 22 juni 2020, AR S.19.0031.F.

### **Raad van State**

RvS 4 december 2020, nr. 249.150, *BS* 24 december 2020.

### **Arbeidshoven**

Arbh. Bergen 20 april 2006, *Soc.Kron.* 2006, 485.

Arbh. Luik (14<sup>e</sup> k.) 23 februari 2010, *JLMB* 2010, afl. 15, 695.

Arbh. Brussel 28 november 2019, AR 2017/AB/918.

Arbh. Brussel 14 mei 2020, AR 2018/AB/554.

### 3 Rechtsleer

ACLVB UITBETALINGSINSTELLING, *Vorming beginners toelaatbaarheidsvoorwaarden na arbeid*, 12 p.

ACLVB UITBETALINGSINSTELLING, *Vorming beginners toelaatbaarheidsvoorwaarden na arbeid*, 42 p.

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

ANKAERT, E., *Toekenningsvoorwaarden betreffende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen*, CO200242592, <https://socialeeye.kluwer.be/secure/document-view.aspx?id=VS200242592&state=changed>.

ANKAERT, E., *Arbeidsongeschiktheid – prestaties*, CO200242593, [https://socialeeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200242593&anchor=p-group\\_1123&bron=doc&state=changed](https://socialeeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200242593&anchor=p-group_1123&bron=doc&state=changed).

BABILAS, L., “Individualisering van rechten in de werkloosheidsverzekering”, *BTSZ* 2009, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/legacy/btsz-2009-2-nl.pdf>, 373-399.

BECKERS, L., “Carrière van man komt eerst als er een kind is”, *De Morgen* 19 oktober 2020, <https://www.demorgen.be/nieuws/carriere-van-man-komt-eerst-als-er-kind-is~b5ff02aa/>.

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 januari 2021, 13.

DESMET, L., “Tijds krediet opnemen iets voor de happy few?”, *De Morgen* 10 mei 2021, 11.

BUYSSE, B., “Een visie op de toekomst van onze sociale zekerheid” in LEEMANS, M. en DECOCK, S. (eds.), *Welke toekomst voor onze sociale zekerheid?*, Berchem, EPO, 2019, 173-186.

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*, Kapellen, Pelckmans, 1999, 147-174.

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

CANTILLON, B., “Samenvatting en beleidsconclusies: het herstel van het evenwicht tussen arbeid, gezin en verzorgingsstaat”, in CANTILLON, B. (ed.), *De welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, Pelckmans, 1999, 241-282.

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

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

COMMISSIE ARBEID EN NIET-ARBEID, *Arbeid en niet-arbeid naar een volwaardige participatie*, Leuven, Garant, 1999, 139 p.

COMMISSIE PENSIOENHERVORMING, *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract*, 2014, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/bijlage-2-1-pensioencommissie-2040-nl.pdf>, 77 p.

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* 26 december 2020, 42.
- DE GROOF, S., “Deeltijdwerk” in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2020, 321-353.
- DEMEYER, P., “Spanje experimenteert met werkweek van vier dagen voor hetzelfde loon: een goed idee om ook hier te proberen, of net niet?”, *Het Nieuwsblad* 16 maart 2021, [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210316\\_95425686](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210316_95425686).
- DE MEYST, D., “Gelijk loon voor gelijk werk: Hof van Cassatie wijst de weg bij ontslag tijdens tijds-krediet”, *Arbeidsrecht Journaal* 2020, <https://arbeidsrechtjournaal.be/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-hof-van-cassatie-wijst-arbeidshof-op-indirecte-discriminatie-bij-ontslag-tijdens-tijds-krediet/>.
- DE MOORTELE, 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* 2017, nr. 2, <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9242-y>, 169-186.
- DE SPIEGELAERE, S., “De kortere werkweek komt er: de vraag is enkel hoe”, *Denktank Minerva* 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10\\_De-Spiegelaere\\_Kortere\\_werkweek.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/5f7ece2739f5af5326a7763b/1602145835108/2020%3A10_De-Spiegelaere_Kortere_werkweek.pdf), 6 p.
- DE VIL, G., FAQUELLE, N., VAN CAMP, G. en VANHOREBEEK, F., *Macrobudgettaire impact van een verhoging van de minimale sociale uitkeringen*, Federaal Planbureau 11 januari 2019, [https://www.plan.be/publications/publication-1838-nl-macrobudgettaire\\_impact\\_van\\_een\\_verhoging\\_van\\_de\\_minimale\\_sociale\\_uitkeringen](https://www.plan.be/publications/publication-1838-nl-macrobudgettaire_impact_van_een_verhoging_van_de_minimale_sociale_uitkeringen).
- DE VOOGHT, I., “Tijdskrediet is voor velen inderdaad een luxekrediet”, *Femina* 12 september 2014, <https://www.femina.be/nl/blog/artikel/tijds-krediet-is-voor-velen-inderdaad-een-luxekrediet>.
- DE VOS, M. en GHIOTTO, S., *Basisinkomen tussen droom en werkelijkheid*, Gent, SKRIBIS, 2017, 104 p.
- DE VROUWENRAAD, *Deeltijds werk – De gevolgen van deeltijds werk*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&pge=217&sare=485>.
- DE VROUWENRAAD, *Internationale Vrouwendag 2020 in het teken van een sterke sociale zekerheid*, <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&page=nieuws&nws=162>.
- DIERCKX, S., “Onzekerheid duurt voort voor Deliveroo-koeriers: arbeidsrechtbank beslist pas over twee jaar over hun statuut”, 18 juli 2019, <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/07/18/onzekerheid-duurt-voort-voor-deliveroo-koeriers-arbeidsrechtba/#:~:text=Economie-,Onzekerheid%20duurt%20voort%20voor%20Deliveroo%2Dkoeriers%3A%20arbeidsrechtbank%20beslist%20pas%20over,hel%20lot%20van%20de%20koeriers>.
- ECKERT, M., “Deeltijds werken is voor watjes”, *De Standaard* 1 oktober 2016, 20.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2018, 2298 p.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Tijdskrediet met motief op basis van CAO nr. 103 (gemotiveerd tijds-krediet)*, CO300033732, [https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300033732&anchor=p-group\\_ID23441311341&bron=doc&state=changed](https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300033732&anchor=p-group_ID23441311341&bron=doc&state=changed).

EUROSTAT, *1 in 3 people in the EU reported care responsibilities in 2018*, 10 oktober 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10157119/3-10102019-AP-EN.pdf/182bca6f-3e23-c913-0dcf-b25f846fa1e2>, 6 p.

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/product/-/asset\\_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/ddn-20210203-1?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_assetEntryId=12278485&\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp\\_p\\_id%3Dcom\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_cur%3D0%26p\\_r\\_p\\_resetCur%3Dfalse%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_VWJkHuaYvLIN\\_assetEntryId%3D12278485](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/product/-/asset_publisher/VWJkHuaYvLIN/content/ddn-20210203-1?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_assetEntryId=12278485&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feurostat%2Fweb%2Fproducts-eurostat-news%2Fproduct%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_VWJkHuaYvLIN_assetEntryId%3D12278485).

FEDERAAL PLANBUREAU, *Aanvullende indicatoren naast het bbp*, februari 2021, [https://www.plan.be/uploaded/documents/202102031246230.REP\\_ICPIB2021\\_12336\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202102031246230.REP_ICPIB2021_12336_N.pdf), 228 p.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Forfaitaire lonen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/forfaitaire-lonen#:~:text=indexeren%20en%20herwaarderen.,Forfaitair%20loon%20voor%20alle%20werknemers%20v%C3%B3%C3%B3r%201955,van%20het%20forfaitair%20jaarloon%20van%3A&text=15%20104%2C97%20EUR%20voor%20andere%20werknemers>.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Gewaarborgd minimumpensioen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/gewaarborgd-minimum-pensioen>.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Herwaardering van de lonen*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/herwaardering>.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Loonplafond*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Minimumrecht per loopbaanjaar: werkelijk loon optrekken tot aan het gewaarborgd minimumloon*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/gewaarborgd-minimumloon>.

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Overlevingspensioen*, [https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/overlevingspensioen#berekening\\_wn](https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/overlevingspensioen#berekening_wn).

FEDERALE PENSIOENDIENST, *Werknemer- hoe wordt uw pensioenbedrag berekend?*, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers>.

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, *Meten 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>.

FOD WASO, *Oorsprong en situering van het tijdskrediet*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/het-tijdskrediet-cao-nr-103/oorsprong-en-situering-van-het>.

FURIA VZW, *Nationale vrouwendag 11 november 2020*, <https://www.furiavzw.be/vrouwendag>.

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

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

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

HOREMANS, J., *Half a job, twice as poor*, onuitg. doctoraatsthesis Sociaal- economische wetenschappen Universiteit Antwerpen, 2016, [https://www.researchgate.net/profile/Jeroen\\_Horemans/publication/331113502\\_HALF\\_A\\_JOB\\_TWICE\\_AS\\_POOR\\_EMPIRICAL\\_INVESTIGATIONS\\_INTO\\_THE\\_ROLE\\_OF\\_EARNINGS\\_FAMILY\\_COMPOSITION\\_AND\\_INSTITUTIONS\\_AS\\_FACTORS\\_UNDERLYING\\_THE\\_POVERTY\\_RISK\\_OF\\_PART-TIMERS\\_ACROSS\\_EUROPE/links/5c667a34299bf1d14cc78a42/HALF-A-JOB-TWICE-AS-POOR-EMPIRICAL-INVESTIGATIONS-INTO-THE-ROLE-OF-EARNINGS-FAMILY-COMPOSITION-AND-INSTITUTIONS-AS-FACTORS-UNDERLYING-THE-POVERTY-RISK-OF-PART-TIMERS-ACROSS-EUROPE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jeroen_Horemans/publication/331113502_HALF_A_JOB_TWICE_AS_POOR_EMPIRICAL_INVESTIGATIONS_INTO_THE_ROLE_OF_EARNINGS_FAMILY_COMPOSITION_AND_INSTITUTIONS_AS_FACTORS_UNDERLYING_THE_POVERTY_RISK_OF_PART-TIMERS_ACROSS_EUROPE/links/5c667a34299bf1d14cc78a42/HALF-A-JOB-TWICE-AS-POOR-EMPIRICAL-INVESTIGATIONS-INTO-THE-ROLE-OF-EARNINGS-FAMILY-COMPOSITION-AND-INSTITUTIONS-AS-FACTORS-UNDERLYING-THE-POVERTY-RISK-OF-PART-TIMERS-ACROSS-EUROPE.pdf), 236 p.

HOREMANS, J., KUYPERS, S., MARCHAL, S. en MARX, I., *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, Leuven/Antwerpen, COVIVAT, 2020, <https://sites.google.com/view/covivat/publicaties>, 31 p.

INDICATORS.BE, <https://www.indicators.be/>.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*, [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/47%20-%20Vaderschapsverlof\\_publicatie\\_NL.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/47%20-%20Vaderschapsverlof_publicatie_NL.pdf), 99 p.

ISSA, *Addressing the new challenges and opportunities for social security systems*, Oktober 2019, <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/2-Digital%20economy-264063.pdf>, 29 p.

KENNIS, A., VAN DEN BROECK, M., CARLIER, J., DE CRAENE, V., DE GRAEVE, K., VERTOMME, S. en WILLEMEN, 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.), *Fundamente. 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* 18 mei 2020, <https://torvub.be/wp-content/uploads/2020/05/TAAKVERDELINGA33.pdf>, 3.

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

MAES, J., *Uw sociale zekerheid in gevaar*, Berchem, EPO, 2011, 158 p.

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

MARX, I., “België is ziek”, *De Standaard* 27 februari 2018, 32.

Mattheüs 13:12.

MICHELSEN, S., “België is ziek”, *De Tijd* 10 mei 2016, 2.

NATH, G., “Een halve stem extra per ouder met kind, waarom niet?”, *De Standaard* 11 september 2020, 20.

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, [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019\\_h5.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf), 28 p.

OECD, *Data on time use*, <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>.

OECD, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, [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), 158 p.

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

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

PEETERS, H. en VAN CAMP, G., Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels – Een stand van zaken, *Federaal planbureau*, 2016, [https://www.plan.be/uploaded/documents/201606161138310.REP\\_CEP4\\_11186.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/201606161138310.REP_CEP4_11186.pdf), 29 p.

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

RIZIV, *Chronologische tabel van de opeenvolgende aanpassingen van de uitkeringen aan de schommelingen van het gezondheidsindexcijfer*, <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/bedragen/werknemers-werklozen/Paginas/aanpassingen-uitkeringen-schommelingen-gezondheidsindexcijfer.aspx>, 2 p.

RIZIV, *Persoonlijke bijdrage om verzekerd te zijn indien u géén sociale bijdragen betaalt*, [https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbaarheid/Paginas/persoonlijke-bijdragen.aspx?utm\\_source=alert&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=NL20210115](https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/verzekerbaarheid/Paginas/persoonlijke-bijdragen.aspx?utm_source=alert&utm_medium=email&utm_campaign=NL20210115).

RIZIV, *Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2017*, [https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat\\_du2017\\_1\\_invaliditeit.pdf](https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2017_1_invaliditeit.pdf), 3 p.

RIZIV, *Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden, Werknemersregeling en regeling der zelfstandigen periode 2007-2016*, [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), 141 p.

RSZ, *Administratieve instructies 2021/1 – Werkbonus*, [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers\\_reductions/workbonus.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html).



RVA, *Alleenstaande ouders in de werkloosheid en in de stelsels van werkonderbreking*, 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), 39 p.

RVA, *Barema's (bedragen) Loopbaanonderbreking – tijdskrediet*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet#24783>.

RVA, *De RVA in 2019 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen*, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2019/Rapport\\_annuel\\_NL\\_Vol2.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2019/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf), 200 p.

RVA, *Thematische verlopen (inclusief corona-ouderschapsverlof)*, [https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2\\_4](https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof#h2_4).

RVA, *Tijdskrediet en loopbaanonderbreking: evolutie volgens geslacht*, [https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2019/2019-12-19\\_Spotlight\\_NL\\_1.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2019/2019-12-19_Spotlight_NL_1.pdf), 10 p.

RVA, *Tijdskrediet/loopbaanonderbreking/thematisch verlof in geval van deeltijdse tewerkstelling bij twee verschillende werkgevers*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t163>.

RVA, *Volledige werkloosheid*, <https://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/volledige-werkloosheid>.

SOMERS, M., “De financiering van de sociale zekerheid: bijdragen uit arbeid 2014-2018”, *Denktank Minerva* januari 2020, [https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01\\_Somers\\_Financiering\\_SZ.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f747e7e7621255935e314b5/1601470079804/2020%3A01_Somers_Financiering_SZ.pdf), 6 p.

SOMERS, M., “Sociale zekerheid als lotsverbondenheid”, *Denktank Minerva* januari 2021, [https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01\\_Somers\\_Sociale\\_zekerheid\\_als\\_lotsverbondenheid.pdf](https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5ffc7c278b9c337836ac6337/1610382377819/2021%3A01_Somers_Sociale_zekerheid_als_lotsverbondenheid.pdf), 6 p.

SILLIS, M., “Leve de (on)betaalde zorgarbeid van de vrouw met migratieachtergrond”, *Sociaal.Net* 11 november 2020, <https://sociaal.net/achtergrond/leve-de-onbetaalde-zorgarbeid-van-de-vrouw-met-migratieachtergrond/>.

SOCIALEYE, *Deeltijds werken*, CO201327135, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS201327135>.

SOCIALEYE, *Rustpensioen van de werknemers, thematische fiches*, CO300712945, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300712945>.

SOCIALEYE, *Tijdskrediet, thematische fiches*, CO300035587, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS300035587&state=changed>.

STATBEL, *43,6% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds*, 25 maart 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk> (consultatie 10 oktober 2020).

STATBEL, *Actieve (werkende en werkloze) en inactieve bevolking sinds 2017 op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten, per jaar, gewest, leeftijdsklasse en onderwijsniveau*, <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=262defc5-1607-42aa-a646-d0b4f6844d4f>.

STATBEL, *Alleenstaanden en alleenstaande ouders maken 45% van de Belgische huishoudens uit*, 12 februari 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-derde-van-de-belgische-huishoudens-bestaat-uit-alleenstaanden#:~:text=Een%20derde%20van%20de%20Belgische%20huishoudens%20bestaat%20uit%20alleenstaanden,-Bevolking&text=Op%201%20januari%202018%20telde.vergelijking%20met%20het%20jaar%20voordien>.

STATBEL, *Belgische lonen met focus op essentiële beroepen tijdens Covid-19*, 8 september 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maand-lonen>.

STATBEL, *Echtscheidingen*, 5 november 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/partnerschap/echtscheidingen#news>.

STATBEL, *Enquête naar de arbeidskrachten 2018*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

STATBEL, *SILC-indicatoren 2019 – Armoededrempel België*, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting#figures>.

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, *Verweduwing*, 28 oktober 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/partnerschap/verweduwing#:~:text=In%202019%20verloren%2039.660%20personen,van%20Statbel%2C%20het%20Belgisch%20Statistiekbureau>.

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>.

STATBEL, *Werkgelegenheid en werkloosheid*, 14 december 2020, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#news>.

STATISTIEK VLAANDEREN, *Deeltijdarbeid*, <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/deeltijdarbeid>.

STEVENS, Y., *Berekening van het rustpensioen – principe*, CO200245195, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245195&anchor=SL4483763&bron=doc&state=changed>.

STEVENS, Y., *Toekenningsvoorwaarden betreffende het rustpensioen*, CO200244260, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200244260&anchor=SL41991054&bron=doc&state=changed>.

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>.

STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING, *Jaarlijks verlag*, juli 2020, [https://www.plan.be/uploaded/documents/202007091003330.REP\\_CEVSVCV2020\\_12153\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202007091003330.REP_CEVSVCV2020_12153_N.pdf), 92 p.

SUZMAN, J., *Werk – een geschiedenis van de bezige mens – van de oertijd tot het heden*, s.l., Thomas Rap, 2020, 447 p.

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

THIENPONT, A., *Voorwaarden werkloosheidsuitkering – Wachtijd*, CO200245244, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?trackuser=1&id=VS200245244&tabId=navTabOverviewToc&state=changed>.

THIENPONT, A., *Werkloosheidsuitkering – Vrijwillig deeltijdse werknemers*, CO2000245217, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245217&state=changed>.



- THIENPONT, A., *Werkloosheidsuitkering – deeltijdse werknemers met behoud van rechten*, CO200245216, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245216&state=changed>.
- THIENPONT, A., *Werkloosheidsuitkering – voltijdse werknemers*, CO200245215, <https://socialeye.kluwer.be/secure/documentview.aspx?id=VS200245215&state=changed>.
- VANDENBROUCKE, F. i.s.m. LIEVENS, K., “Wederkerigheid: niet vanzelfsprekend, wel hard nodig” in P. JANSSENS (ed.), *Voor wat hoort wat. Naar een nieuw sociaal contract*, Antwerpen, De Bezige Bij, 2011, 19-76.
- VANDENBROUCKE, F., “Zekerheid, armoede, vrijheid: richtingwijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben” in M. Somers (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 2017*, [https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport\\_2017.pdf](https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf), 79 p.
- VAN HOVE H. en DE VOS D., *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/FR/Loonkloofrapport%202021.pdf>, 88 p.
- 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* 14 november 2020, 15.
- VERBRUGGE, F., *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2019, 1025 p.
- VLAANDEREN, *Aanmoedigingspremie zorgkrediet (privésector)*, <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-privesector/aanmoedigingspremie-zorgkrediet-bedrag-en-uitbetaling-privesector>.
- VLAANDEREN, *Leefloon*, <https://www.vlaanderen.be/leefloon>.
- VRT, *Pano, Wachten op zorg*, 23 september 2020, <https://www.vrt.be/vrtnu/a-z/pano/2020/pano-s2020a8/>.
- WAUTERS, R., “Getrouwd? Dan ook pensioenen gedeeld”, *De Morgen* 23 april 2021, 1.
- X, “Gezinsbond: ‘Vervang huwelijksquotiënt door gezinsquotiënt’”, *Knack* 17 november 2017, <https://www.knack.be/nieuws/belgie/gezinsbond-vervang-huwelijksquotient-door-gezinsquotient/article-normal-927425.html>.
- 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* 27 november 2020, 5.
- X, “Met klamme handjes wachten op wat komt”, *De Tijd* 30 januari 2021, 14.
- YSENBAERT, F., “De revolte van de moderne huisvrouw”, *De Tijd* 28 oktober 2017, <https://www.tijd.be/dossier/krant/de-revolte-van-de-moderne-huisvrouw/9947752.html>.