



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

ADVIES NR. 133 VAN 9 DECEMBER 2011 VAN HET BUREAU VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE HET VOORSTEL VOOR EEN TYPOLOGIE VAN DE GELIJKGESTELDE PERIODES VOOR DE BEREKENING VAN SOCIALEZEKERHEIDSUITKERINGEN

Inleiding

In zijn advies nr. 130 van 10 december 2010 betreffende de individualisering van de rechten in de tak van de pensioenen van bezoldigde werknemers met het oog op de toepassing van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, benadrukte de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het belang van de gelijkgestelde periodes bij de pensioenberekening. De Raad was van plan om hieromtrent een advies te schrijven. De Raad besloot om in eerste instantie een typologie voor te stellen om de vergelijking (volgens de doelstellingen) van deze periodes te vergemakkelijken en om de aandacht te vestigen op enkele vaststellingen die de aanbevelingen rechtvaardigen.

De gelijkstellingen gelden voor diverse sectoren van de sociale zekerheid, zonder homogeniteit. Bepaalde verloven worden gelijkgesteld voor alle sectoren, andere enkel voor een deel, nog andere voor een beperkte duur, andere volgens bepaalde voorwaarden, nog andere zijn afhankelijk van een uurregeling enz. Dit maakt de complexiteit die zo vaak door zowel werknemers als werkgevers wordt aangeklaagd alleen maar groter.

De Raad heeft getracht om een niet uitvoerige maar voldoende illustratieve inventarisatie te maken van de complexiteit van de systemen, het gebrek aan duidelijkheid omtrent de redenen die hebben geleid tot de gelijkstellingen, de daaruit voortvloeiende incoherentie en de ongelijke behandelingen die deze veroorzaken. De Raad stelt voor om de betrokken instanties om verduidelijking en eveneens een opsplitsing naar geslacht te vragen waar die ontbreekt.

Hoewel de Raad in deze fase niet van plan is een aanpassing van de regelgeving voor te stellen, houdt deze zich ter beschikking van de wetgever voor een uitwisseling van standpunten.

§ 1. Definitie van gelijkgestelde periodes

Gelijkgestelde periodes zijn periodes van afwezigheid op het werk die niet betaald worden door de werkgever, maar die gelijkgesteld worden met gewerkte periodes met het oog op het toekennen van bepaalde sociale rechten aan werknemers.

De andere periodes die socialezekerheidsrechten openen, zijn alle betaalde periodes (of lonen) en de periodes van *jaarlijkse vakantie* van arbeiders uit de privésector.

Tot slot is er nog een restcategorie genaamd '*andere periodes*'. Deze andere periodes worden noch betaald noch gelijkgesteld aan gewerkte periodes om sociale voordelen te bepalen.

§ 2. In het juiste perspectief

Sinds enkele jaren zijn deze gelijkgestelde periodes het voorwerp van diverse betwistingen.

- Deze gelijkgestelde periodes vormen een door de jaren heen op basis van zeer diverse doelstellingen tot stand gekomen heterogeen geheel die door de RSZ, met het oog op de evaluatie van de gegevens m.b.t. arbeidstijd, worden aangegeven via de DmfA in een twintigtal verschillende categorieën¹.
- Ze gaven aanleiding tot statistische voorstellingen met variabelen zoals het sociaal statuut van de werknemers (met variabelen als leeftijd, geslacht enz.). Deze statistische voorstellingen hielden niet noodzakelijk rekening met de diverse doelstellingen van deze gelijkgestelde periodes².
- In 2006 stelde de regering voor om het referentie-inkomen voor bepaalde gelijkgestelde periodes voor de pensioenberekening te begrenzen.

¹ Zie ook de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels van de NAR (verslag nr. 76 van 15 december 2009).

² Zie bijvoorbeeld Jean Moureau, *Femme et pension* of H. Larmuseau en H. Peeters, *De solidariteit van de gelijkgestelde periodes. Een exploratie van de aard, het belang en de zin van de gelijkgestelde periodes in de totale pensioenopbouw bij werknemers*. in B.T.S.Z. 2005, p.95-123

- De werkgevers gaven meermaals en onlangs nog in november, blijk van een uitgesproken tegenkanting ten aanzien van de toename van de als gelijkgestelde periodes beschouwde verloven. Hoewel ze zelf zo goed als niet tussenkomen in de betaling van deze periodes, is het wel zo dat de administratieve rompslomp en de verstoring van de werkorganisatie een indirecte last betekenen. We stellen echter vast dat, paradoxaal genoeg, dat de werkgever zich er in een aantal CAO's toe verbindt om de socialezekerheidsuitkering verder aan te vullen.
- De begunstigen van deze periodes hebben bovendien kritiek op de vervanging van het verloren inkomen, het sociaal statuut van deze periodes, hun aantal, enz.

Bij analyse van het culturele en sociaal-economische statuut van de begunstigen van bepaalde van deze gelijkgestelde periodes, meent het Centrum voor Sociaal Beleid een 'Mattheus-effect'³ op te merken bij de gebruikers⁴.

Naar aanleiding van de beleidsnota 'Pensioenen 2006' van toenmalig minister van Pensioenen Bruno Tobbacq, interpelleerde het *Comité de Liaison des Femmes* (CLF) de minister over het in aanmerking nemen van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen op een correcte en volledige wijze. De minister heeft toen naar aanleiding daarvan een classificatie voorgesteld op basis van de doelstellingen van de verloven en de gelijkstellingen (advies van maart 2006).

Vanuit het perspectief van de 'combinatie van werk en gezin' stelde de NVR een dossier samen van alle mogelijke gelijkgestelde periodes en de impact daarvan op de berekening van het pensioen en hun statistische verdeling (M/V).

§ 3. Onderverdeling van gelijkgestelde periodes

In dit advies herneemt en verfijnt de Raad de door de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) in zijn dossier voorgestelde onderverdeling. Deze onderverdeling wordt als gekend beschouwd.

De Raad stelt voor om de gelijkgestelde periodes in vier grote categorieën onder te verdelen en om voor elk van deze categorieën de rechtmatigheid, het bedrag van het

³ Het betreft een stelling van Herman Deleeck (Centrum voor Sociaal Beleid), die erop wijst dat de voordelen van het sociale beleid vaker terechtkomen bij de rijkere sociale groepen dan bij de minder rijke. De Raad merkt echter op dat Deleeck enkel rekening hield met de uitkeringen en niet met de sociale bijdragen.

⁴ Bea Cantillon en anderen, *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*, CSB, Berichten, 2010.

N.B. : De gegevens betreffende de rechthebbenden en het volume van elke categorie van gelijkgestelde periodes zijn afkomstig van onvolledige bronnen en betreffen soms verschillende jaren.

vervangingsinkomen en de impact van de gelijkstelling na te gaan, evenals de sociale instelling die, volgens de Raad, de kost van dit vervangingsinkomen zou moeten dragen in de plaats van de entiteit die daar momenteel mee is belast.

Het advies van de Raad luidt dus als volgt, met toepassing van de lijst in het voormelde RSZ-document op p. 9.

Opgelet!

Na verscheidene pogingen tot naspeuring bij de beheersinstellingen van de verschillende takken van de sociale zekerheid lijken bepaalde cijfergegevens nog steeds te ontbreken of moeten ze met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

De gegevens betreffende de rechthebbenden en het volume van elke categorie van gelijkgestelde periodes zijn bovendien afkomstig van verschillende of onvolledige bronnen en betreffen soms gegevens van verschillende jaren.

De gemiddelde uitkeringsbedragen (bijv. voor beroepsziekten) voor mannen en vrouwen vertonen grote verschillen in verhouding tot hun loonniveau.

1. Verplichte periodes van onderbreking

Type gelijkgestelde periode	Aantal gerechtigden		Aantal dagen		Huidig vervangingsinkomen	Uitbetalingsinstelling	Beoogde uitbetalingsinstelling
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen			
Moederschapsverlof?	0	91.665 ⁵	0	7.182.683 ⁶	82% van het brutoloon (geen maximumbedrag van toepassing) gedurende de eerste 30 dagen. Vanaf de 31ste dag 75 % van het begrensde brutoloon	RIZIV	RIZIV en/of RKW
Werkverwijdering	Verwijdering g Voltijds Deeltijds Borstvoeding g	15.686 ⁷ 355 ⁷ 15.078 ⁷	0 0 0	667.461 ⁷ 15.850 ⁷ 793.620 ⁷	Verwijdering: 78,237 % van het begrensde loon (sinds 01.01.2010) Borstvoedingsverlof: 60 % van het begrensde brutoloon	RIZIV	
Borstvoedingspauzes	0	841 ⁵	0	?	Vergoeding gelijk aan 82% van het begrensde brutoloon voor pauzes van een uur of een halfuur	RIZIV	
Militiedienst (bron RSZ ONSS ontkend door Landsverdediging,)			2060	432			

2. Onvrijwillige periodes van onderbreking

Type gelijkgestelde periode	Aantal gerechtigden		Aantal dagen		Huidig vervangingsinkomen	Uitbetalingsinstelling	Beoogde uitbetalingsinstelling
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen			
Vergoede werkloosheid	685.125 ⁸		194.754.224 ⁸		Zie bijlage 1	RVA	
	374.323	310.802	107.457.327	87.286.897			
Waar van: Voltijds brugpensioe	115.552 ⁸		35.330.948 ⁸				
	89.865	25.687	27.768.953	7.561.995			

⁵ NAR – Verslag nr. 76: Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (2008)

⁶ RIZIV – Dienst Uitkeringen – Directie Financiën en Statistieken (2008)

⁷ RIZIV – Niet-gepubliceerde statistieken 2009 (Dienst [...])

⁸ RVA – Statistieken 2009 en Jaarverslag 2009

<i>n</i> <i>Herstructurerin</i> <i>g</i> ⁹							
<i>Op basis van arbeid</i>	354.089 ^s		?				
	189.385	164.704					
<i>Op basis van studies</i>	109.943 ^s		30.831.404 ^s				
	46.392	63.551	12.935.497	17.895.907			
<i>Vrijgesteld v. werk zoeken</i>	105.541 ^s		32.789.279 ^s				
	48.681	56.860	15.128.583	17.660.696			
<i>Tijdelijke werkloosheid</i>	210.865 ^s		18.905.837 ^s		Zie bijlage 2	RVA	
	172.578	38.287	15.768.717	3.137.120			
<i>Onthaalouders</i>	3.742 ^s		?		Zie bijlage 3	RVA	RKW
	20	3.722					
<i>Jeugdvakantie</i>	2.872 ^s		168.711 ^s		Zie bijlage 4	RVA	
	1.333	1.539	83.736	84.975			
<i>Seniorvakantie</i>	113 ^s		7.581 ^s		Zie bijlage 5	RVA	
	48	65	3.461	4.120			
<i>Niet-bezoldigde periode in het onderwijs</i>	3.387 ^s		793.719 ^s		Zie bijlage 6	RVA	Franse Gemeenschap/ Vlaamse Gemeenschap
	601	2.786	133.434	660.285			
<i>Activeringsmaatregelen</i>	100.044 ^s		?		Zie bijlage 1	RVA	
	44.833	55.211					
<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	357.042 ⁷		29.433.296 ⁷			RIZIV	
	168.040	189.002	13.209.238	16.224.058			
<i>Invaliditeit</i>	232.153 ⁶		69.717.946 ⁶			RIZIV	
	115.921	116.232	35.170.098	34.547.848			

⁹ Het brugpensioen werd in twee tabellen opgenomen. Om toe te treden tot het brugpensioenstelsel moet de werknemer ontslagen worden door zijn werkgever. Dit houdt in dat de werkgever een opzeggingstermijn voorstelt of de arbeidsovereenkomst verbreekt mits betaling van een verbrekingsvergoeding. In dat laatste? geval is het brugpensioen een onvrijwillige periode van onderbreking.

Een werknemer kan echter ook zelf brugpensioen aanvragen op basis van de erkenning van zijn werkgever als zijnde in herstructurering? of in moeilijkheden. Dit is een opportuniteit voor de werknemer en wordt dus opgenomen in de vierde tabel (zie verder). Cijfers omtrent de redenen voor brugpensioen zijn niet beschikbaar.

Arbeidsongeval (in afwachting)		150.944 ¹⁰	1.633.889 ¹¹		De werkgever betaalt gedurende de eerste 30 dagen het gewone loon. Vanaf de 31ste dag stort de verzekeraar een vergoeding gelijk aan 90% van het basisloon.	Werkgever en verzekeraar Niet verzekerd: Fonds voor Arbeidsongevallen
	44.733	106.177	1.228.212	435.677		
Beroepsziekten (in afwachting)	12		16.928 ¹⁰		Zie bijlage 7	FBZ
			3.157	13.771		
Deeltijds werkende werknemers met behoud van rechten	50.772 ⁸		6.165.872 ⁸		Zie bijlage 8	RVA
	10.385	40.387	1.374.959	4.790.913		

3. Facultatieve periodes met sociaal en/of familiaal nut

Type gelijkgestelde periode	Aantal gerechtigden		Aantal dagen		Huidig vervangingsinkomen	Uitbetalingsinstelling	Beoogde uitbetalingsinstelling
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen			
Vaderschapsverlof	61.246 ⁵	0	413.069 ⁶	0	Werkgever (eerste 3 dagen): volwaardig loon RIZIV (max. 7 volgende dagen): vergoeding gelijk aan 82% van het begrensde brutoloon	Werkgever en RIZIV	RKW
Adoptieverlof	328 ⁷		11.676 ⁷		Werkgever (eerste 3 dagen): volwaardig loon RIZIV (max. 7 volgende dagen): vergoeding gelijk aan 82% van het begrensde brutoloon	Werkgever en RIZIV	RKW
	134	194	4.655	7.021			

¹⁰ Fonds voor de beroepsziekten, gegevens 2010.

¹¹ RSZ – Gelijkgestelde periodes van de in de sociale zekerheid opgenomen werknemers voor de vier kwartalen van 2009

¹² De uitvoerige gegevens uit het jaarverslag van het FBZ 2010 betreffende de begunstigen maken niet meteen een eenvoudige vergelijking met die van de RSZ noch met die van het RIZIV mogelijk.

<i>Specifieke verloven</i>		52.434 ⁸		15.419.364 ⁸		Zie bijlage 9	RVA	Medische bijstand en palliatief verlof: RIZIV Ouderschapsverlof: RKW			
		13.380	39.054	4.040.243	11.379.129						
<i>Waar</i>	<i>Medische</i>	7.818 ⁸		106.505 ¹³							
<i>van:</i>	<i>bijstand</i>	2.177	5.641	30.244	76.261						
<i>Palliatieve</i>		277 ⁸		2.741 ¹¹							
<i>zorg</i>		58	170	668	2.073						
<i>Ouderschaps</i>		44.389 ⁸		623.329 ¹¹							
<i>verlof</i>		11.145	33.244	166.689	456.640						
	<i>Volledig</i>	7.128 ⁵		?							
		498	6.630								
	<i>1/2</i>	4.449 ⁵									
		490	3.959								
	<i>1/5</i>	30.627 ⁵									
		8.863	21.764								
<i>Opleidingen voor</i>		? (in afwachting)		2.280 ¹⁰		Forfaitaire terugbetaling aan de werkgever	FOD WASO	FOD WASO			
<i>sociale promotie</i>				1.726	554						
<i>Pleegzorgverlof</i>		142 ⁵		669 ¹⁰		Dagelijks forfaitaire vergoeding van 97,06 €	RVA	RKW			
		70	72	309	360						
<i>Tijdskrediet</i>		125.025 ⁸		39.643.348 ⁸		Zie bijlage 10	RVA				
<i>(incoherentie tussen</i>		46.859	78.167	15.060.072	24.583.276						
<i>bronnen RVA) te</i>											
<i>onderzoeken</i>											
<i>Waar-</i>	<i>Voltijds</i>	9.007 ⁸		2.742.147 ⁸							
<i>van:</i>		2.226	6.781	679.520	2.062.627						
<i>Vermindering</i>		118.739 ⁸		36.901.201 ⁸							
<i>van prestaties</i>		46.256	72.483	14.380.552	22.520.649						
<i>Loopbaan-</i>		72.249 ⁸		22.472.127 ⁸					Zie bijlage 11	RVA	
<i>onderbreking</i>		19.890	52.359	6.195.787	16.276.340						
<i>Waar</i>	<i>Voltijds</i>	7.029 ⁸		2.174.261 ⁸							
<i>van:</i>		1.676	5.353	519.074	1.655.187						
<i>Vermindering</i>		65.220 ⁸		20.297.866 ⁸							
<i>van prestaties</i>		18.214	47.006	5.676.713	14.621.153						

¹³ RVA – Niet-gepubliceerde statistieken 2010 (Dienst Statistieken)

Noot: Tijdskrediet en loopbaanonderbreking bieden de mogelijkheid om tijdelijk de beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken. Het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking biedt de mogelijkheid om over meer vrije tijd te beschikken voor familiale en sociale verplichtingen (opvoeding van de kinderen, hulp aan zieke ouders...), maar ook om persoonlijke plannen te realiseren (opnieuw gaan studeren, een reis maken, een hobby of sport beoefenen, rust nemen...). Om die reden werden tijdskrediet en loopbaanonderbreking opgenomen in de tabel van facultatieve periodes met een groot sociaal en/of familiaal nut, alsook in de tabel met facultatieve gelijkgestelde periodes die een opportuniteit zijn voor de werknemer.

4. **Facultatieve periodes (opportuniteit voor de werknemer)**

<i>Type gelijkgestelde periode</i>	<i>Aantal gerechtigden</i>		<i>Aantal dagen</i>		<i>Huidig vervangingsinkomen</i>	<i>Uitbetalingsinstelling</i>	<i>Beoogde uitbetalingsinstelling</i>
	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>			
<i>Brugpensioen (individueel – vraag van de werknemer)</i>					Zie bijlage 1	RVA	
<i>Tijdskrediet (geen familiale reden)</i>	Geen betrouwbare en geldige bron beschikbaar		?		Zie bijlage 10	RVA	
<i>Loopbaanonderbreking (geen familiale reden)</i>	Geen betrouwbare en geldige bron beschikbaar				Zie bijlage 11	RVA	

Besluit

Afgezien van de extreme complexiteit van de bepalingen tot reglementering van de verloven en de gelijkgestelde periodes voor de toekenning van sociale voordelen aan werknemers, illustreert de bovenstaande oefening de afwezigheid van kwantitatieve gegevens voor bepaalde verloven, de verwarring van de bronnen en het gebrek aan “logica” wat betreft de betalende instanties.

De bovenstaande informatie staat het toe om de uitspraak te nuanceren dat het vooral de werknemers zijn die voordeel genieten van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van de socialezekerheidsuitkeringen. Er wordt een mythe ontkracht met betrekking tot de kost die deze aan de vrouwelijke werknemers toegekende verloven meebrengen voor de sociale zekerheid: zelfs als de meerderheid van de begunstigen vrouw zou zijn (zelfs wanneer zij de meerderheid van de begunstigen zijn), is het gemiddelde bedrag van het vervangingsinkomen kleiner dan dat van de mannen...

Het doel van de verloven is doorheen de tijd geëvolueerd. Deze evolutie blijft ook verder gaan, zodat het steeds moeilijker wordt om te begrijpen waarvoor ze bestemd zijn en om ze objectief te rechtvaardigen.

In zijn rapport nr. 76 van december 2009 kwam de Nationale Arbeidsraad tot de onderstaande vaststellingen en beslissingen:

“Wanneer een recht op verlof wordt gecreëerd of een bestaand recht wordt gewijzigd, moet het worden onderzocht in het licht van de volgende criteria:

- *de arbeidsorganisatie, zowel voor de werkgever als voor de andere werknemers in de onderneming;*
- *transparantie;*
- *voldoende toegankelijkheid;*
- *rechtszekerheid;*
- *administratieve ingewikkelde procedures moeten vermeden worden zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld de nieuwe maatregel van geleidelijke werkhervatting tijdens het moederschapsverlof;*
- *impact op de genderdimensie.”*

In navolging van de NAR vraagt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen de autoriteiten om met name vooraf aan de instemming met nieuwe “rechten” of wijzigingen oog te hebben voor de impact van deze nieuwe regelgeving. Concreter vraagt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen de betrokken autoriteiten om vooraf te analyseren of de in het leven geroepen of gewijzigde rechten geschikt zijn om hun doelstellingen te verwezenlijken en vraagt het hen om na afloop na te gaan of de gestelde

doelstellingen daadwerkelijk werden vervuld. Kennis van de doelgroepen en het potentieel gebruik van een recht maakt deel uit van de basisinformatie (het daadwerkelijk gebruik kan immers slechts achteraf worden geëvalueerd).

De Raad zal aan de NAR voorstellen om mee te werken aan een globale studie met betrekking tot de verlopen en de gevolgen ervan, die als volgt kan worden samengevat: “een globale studie om op termijn te kunnen nagaan welke impact de verschillende vormen van verlof, met name het tijdskrediet, hebben op het verloop van de loopbaan van de betrokken werknemers en werkneemsters”.

De Raad zal zijn bijdrage toespitsen op de mogelijk gedifferentieerde impact op de werknemers naargelang hun geslacht en gezinsverantwoordelijkheden (werk- en privétijd en inkomen).

Bovendien herinnert de RGK de regering aan haar verplichtingen aangaande de gendertest (uitvoering van de wet van 7 januari 2007) die het zou mogelijk maken om de genderimpact te analyseren vóór de aannamen van reglementeringen.

Tot slot stelt de RGK, met het oog op de doelstelling van de coherentie voor om de huidige verlopen die verband houden met ziekte (medische bijstand, palliatieve zorgen...) te groeperen binnen het bevoegdheidsdomein van het RIZIV. Hetzelfde geldt voor de verlopen met het oog op de vervulling van gezinstaken en -verantwoordelijkheden (ouderschapsverlof, adoptieverlof, loopbaanonderbreking om familiale redenen...) in het domein van de gezinstoelagen.

Bijlagen

Bijlage 1: Werkloosheidsuitkering (www.rva.be)

Zonder anciënniteitstoeslag

Samenwonende met gezinslast

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
1 ^{ste} tot 6 ^{de} maand	39,53	51,94	1027,78	1350,44
7 ^{de} tot 12 ^{de} maand	39,53	48,41	1027,78	1258,66
vanaf 13 ^{de} maand	39,53	45,23	1027,78	1175,98

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Alleenwonende

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
1 ^{ste} tot 6 ^{de} maand	33,21	51,94	863,46	1350,44
7 ^{de} tot 12 ^{de} maand	33,21	48,41	863,46	1258,66
vanaf 13 ^{de} maand	33,21	40,56	863,46	1054,56

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Samenwonende

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
1 ^{ste} tot 6 ^{de} maand	24,89	51,94	647,14	1350,44
7 ^{de} tot 12 ^{de} maand	24,89	48,41	647,14	1258,66
vanaf 13 ^{de} maand	24,89	30,16	647,14	784,16

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Samenwonende – forfaitperiode (eventueel)

	dag	maand
gewoon samenwonende	17,54	456,04
bevoorrecht samenwonende	23,02	598,52

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

bevoorrecht samenwonende = werkloze + partner ontvangen alleen uitkeringen en het dagbedrag van de uitkering van de partner bedraagt niet meer dan 30,16 euro

Met anciënniteitstoeslag

Samenwonende met gezinslast

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
	41,43	49,63	1077,18	1290,38

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Alleenwonende

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
van 50 tot en met 54 jaar	34,67	42,07	901,42	1093,82
van 55 tot en met 64 jaar	38,10	45,23	990,60	1175,98

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Samenwonende

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag	MINIMUM per maand	MAXIMUM per maand
van 50 tot en met 54 jaar	28,16	33,93	732,16	882,18
van 55 tot en met 57 jaar	31,38	37,70	815,88	980,20
van 58 tot en met 64 jaar	34,49	41,47	896,74	1078,22

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Samenwonende – forfaitperiode (eventueel)

	dag	maand
gewoon samenwonende	21,07	547,82
bevoorrecht samenwonende	26,55	690,30

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

bevoorrecht samenwonende = werkloze + partner ontvangen alleen uitkeringen en het dagbedrag van de uitkering van de partner bedraagt niet meer dan 30,16 euro

Bijlage 2: Bedrag van tijdelijke werkloosheidsuitkering (www.rva.be)

Bedragen

	MINIMUM per dag	MAXIMUM per dag
samenwonende met gezinslast	39,53	64,92
alleenwonende	33,21	64,92
samenwonende	24,89	60,59

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Bijlage 3: Onthaalouders (www.rva.be)

De opvanguitkering is een uitkering die de RVA toekent aan een onthaalouder indien de inkomsten van die onthaalouder dalen en die daling te wijten is aan de afwezigheid van regelmatig ingeschreven kinderen om redenen onafhankelijk van de wil van de onthaalouder.

Deze regeling geldt enkel voor de onthaalouder die:

- opvang in gezinsverband aanbiedt voor kinderen die door hun ouders worden gebracht;
- aangesloten is bij een dienst die door de Vlaamse, Franse of Duitstalige Gemeenschap is erkend;
- niet met de betreffende dienst is verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Het recht op de opvanguitkering kan worden toegekend van zodra de onthaalouder actief is.

Deze regeling geldt niet voor onthaalouder die werkt als zelfstandige (en die dus onderworpen is aan de sociale zekerheid der zelfstandigen) of als loontrekkende.

De opvanguitkering bedraagt 27,70 euro per dag (geïndexeerd bedrag).

Bijlage 4: Jeugdvakantie (www.rva.be)

Een jongere die afstudeert, jonger is dan 25 jaar en ten minste één maand heeft gewerkt als loontrekkende in het jaar waarin hij zijn studies heeft beëindigd, kan het daarop volgende jaar een zogenaamde jeugdvakantie nemen ter aanvulling op zijn onvolledige recht op vakantie. Voor elke jeugdvakantiedag ontvangt hij, ten laste van de werkloosheidsuitkering, een uitkering die 65% van zijn begrensde loon bedraagt.

Bedragen

	MINIMUM	MAXIMUM
per dag	29,30	49,00

bedragen geldig vanaf 01.09.2010

Bijlage 5: Seniorvakantie (www.rva.be)

Werknemers van 50 jaar of ouder die na een onderbreking weer aan het werk gaan als loontrekkende in de privésector, hebben, ter aanvulling van hun onvolledige recht op gewone betaalde vakantie, recht op seniorvakantie.

Elke oudere werknemer die het werk hervat als loontrekkende en geen recht heeft op 4 weken betaalde vakantie ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit in de loop van het jaar voordien, kan seniorvakantie nemen ter aanvulling op zijn onvolledige recht op vakantie. Voor elke seniorvakantiedag ontvangt hij, ten laste van de werkloosheidsuitkering, een uitkering die 65% van zijn begrensde loon bedraagt.

De vakantie-uren die niet langer door het vakantiegeld worden gedekt, worden omgezet in een seniorvakantie-uitkering op basis van de formule ‘aantal vakantie-uren x 6, gedeeld door de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur’. De seniorvakantie-uitkering bedraagt 65% van het theoretische brutoloon van de eerste maand waarin de seniorvakantie wordt opgenomen, begrensd tot 1.960,18 euro per maand (geïndexeerd bedrag). De maximumuitkering bedraagt dus 49,00 euro in de zesdagenweek?. Op dit bedrag wordt een fiscale voorheffing van 10,09% ingehouden.

Bijlage 6: Niet-bezoldigde periode in het onderwijs (www.rva.be)

Tijdens de maanden juli en augustus zijn leerkrachten vrijgesteld van de verplichting om als werkzoekende ingeschreven te zijn en te blijven, alsook van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

Deze vrijstelling geldt voor iedereen die bezoldigde arbeidsprestaties heeft verricht in een onderwijsinstelling die door de Gemeenschap is ingericht, gesubsidieerd of erkend in de loop van het schooljaar dat aan de grote vakantie voorafgaat.

Het volstaat dus effectief gewerkt te hebben in een onderwijsinstelling tussen 1 september en 30 juni van het schooljaar dat aan de grote vakantie voorafgaat, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties en de werktijdregeling, de aard van de arbeidsprestaties en de functie waarin ze werden uitgeoefend.

Zie werkloosheidsuitkeringen (bijlage 1).

Bijlage 7: Beroepsziekten (www.fmp-fbz.fgov.be)

- *volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid*: vervangingsinkomen dat overeenstemt met 90% van het basisloon van de betrokkene (begrensd loon);
- *gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid*: vergoeding van het loonverlies;
- *blijvende arbeidsongeschiktheid*: vergoeding die overeenstemt met een percentage van het (begrensde) loon dat de betrokkene het jaar voorafgaand aan de begindatum van de ziekte verdiende. Het precieze percentage wordt berekend op basis van de medisch erkende blijvende arbeidsongeschiktheid en in functie van de vermindering van de kansen op de arbeidsmarkt; de vergoeding wordt verminderd met 50% bij een ongeschiktheidspercentage van minder dan 5% en met 25% bij een ongeschiktheid van 5 tot 9%.

Bijlage 8: Deeltijds werkende werknemers met behoud van rechten en IGU (www.rva.be)

Indien u als werkloze het werk deeltijds hervat, kunt u onder bepaalde voorwaarden bovenop uw loon een uitkering ontvangen van de RVA. Deze uitkering, inkomensgarantie-uitkering (IGU) genoemd, beoogt u een globaal inkomen te garanderen (loon + uitkering) dat:

- minstens gelijk is aan uw werkloosheidsuitkering indien uw deeltijdse betrekking ten hoogste 1/3 van een voltijdse betrekking bedraagt;
- hoger is dan uw werkloosheidsuitkering indien uw deeltijdse betrekking 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe meer arbeidsuren, hoe groter het verschil.

Voor een bepaalde maand wordt de inkomensgarantie-uitkering berekend op basis van de volgende formule:

Inkomensgarantie-uitkering = referte-uitkering + maandbedrag van de uurtoeslag - nettoloon

- referte-uitkering = 26 x de daguitkering die u voor die maand zou ontvangen in geval van volledige werkloosheid.
Voor samenwonenden wordt het bedrag van de daguitkering slechts meegerekend ten belope van het nettobedrag (bruto x 0,8991) tijdens de eerste 12 maanden.
- maandbedrag van de uurtoeslag = (uren > 1/3 aantal uren voltijds) x uurtoeslag
- uren > 1/3 uren voltijds = enkel de uren die 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijden (55 uur per maand in geval van tewerkstelling in een betrekking waar het voltijdse uurrooster gelijk is aan 38 uur per week) geven recht op een uurtoeslag
- uurtoeslag = forfaitair bedrag van 2,87 euro
- nettoloon = (brutoloon – inhoudingen sociale zekerheid ten belope van 13,07%) - forfaitaire bedrijfsvoorheffing.

Het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering is evenwel beperkt tot een bedrag gelijk aan het voltijdse fictieve nettoloon min het deeltijdse nettoloon.

Om in aanmerking te komen voor een inkomensgarantie-uitkering is het eveneens nodig dat het resultaat van de bovenstaande berekening gelijk is aan of hoger dan 8,77 euro.

De uurtoeslag gaat uit van een tewerkstelling in 38sten. Indien u tewerkgesteld bent in een stelsel met een andere voltijdse arbeidsduur kunt u uw betrekking omzetten in 38sten door het aantal arbeidsuren te vermenigvuldigen met 38/voltijdse arbeidsuren per week.

Bijlage 9: Vervangingsinkomen voor ouderschapsverlof en thematische verloven (www.rva.be)

Ouderschapsverlof

Bruto

geldig vanaf 1.9.2010

residuaire - ouderschapsverlof		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
volledige onderbreking	741,40	741,40
vermindering met 1/2	370,69	628,79
vermindering met 1/5	125,76	251,51
	169,11	(1)

(1) Indien de werknemer samenwoont met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste is

Netto

geldig vanaf 1.9.2010

residuaire - ouderschapsverlof		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
volledige onderbreking	666,30	666,30
vermindering met 1/2	307,12	520,96
vermindering met 1/5	104,20	208,38
	140,11	(1)

(1) Indien de werknemer enkel samenwoont met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste is

Medische bijstand en palliatieve zorgen

Bruto

geldig vanaf 1.9.2010

residuaire – medische bijstand en palliatieve zorgen		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
volledige onderbreking	741,40	741,40
vermindering met 1/2	370,69	628,79
vermindering met 1/5	125,76	251,51
	169,11 (1)	

(1) Indien de werknemer enkel samenwoont met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste is

Netto

geldig vanaf 1.9.2010

residuaire – medische bijstand en palliatieve zorgen		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar en ouder
volledige onderbreking	666,30	666,30
vermindering met 1/2	307,12	520,96
vermindering met 1/5	104,20	208,38
	140,11 (1)	

(1) Indien de werknemer enkelsamenwoont met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste is

Bijlage 10: Reglementering tijdskrediet (www.rva.be)

Bijlage 11: Loopbaanonderbreking (www.rva.be)

Bruto

geldig vanaf 1.9.2010

federale contractuelen			
		1ste jaar	
	jonger dan 50 jaar	50 jaar of ouder	
		algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking			
gewone uitkering	379,37	379,37	
verhoogde uitkering 2de kind	415,47	415,47	
verhoogde uitkering 3de kind	451,59	451,59	
vermindering met 1/2			
gewone uitkering	189,68	189,68	379,37
verhoogde uitkering 2de kind	207,75	207,75	397,40
verhoogde uitkering 3de kind	225,78	225,78	415,47
vermindering met 1/3			
gewone uitkering	126,44	126,44	252,87
verhoogde uitkering 2de kind	138,49	138,49	264,96
verhoogde uitkering 3de kind	150,54	150,54	276,98
vermindering met 1/4			
gewone uitkering	94,85	94,85	189,68
verhoogde uitkering 2de kind	103,87	103,87	198,72
verhoogde uitkering 3de kind	112,90	112,90	207,75
vermindering met 1/5			
gewone uitkering	75,86	75,86	151,74
verhoogde uitkering 2de kind	83,10	83,10	158,98
verhoogde uitkering 3de kind	90,31	90,31	166,19
		vanaf 2de jaar	
	jonger dan 50 jaar	50 jaar of ouder	
		algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking			
gewone uitkering	360,40	360,40	
verhoogde uitkering 2de kind	394,69	394,69	
verhoogde uitkering 3de kind	429,01	429,01	
vermindering met 1/2			
gewone uitkering	180,19	180,19	360,40
verhoogde uitkering 2de kind	197,36	197,36	377,53
verhoogde uitkering 3de kind	214,49	214,49	394,69
vermindering met 1/3			
gewone uitkering	120,12	120,12	240,22
verhoogde uitkering 2de kind	131,56	131,56	251,71
verhoogde uitkering 3de kind	143,02	143,02	263,13
vermindering met 1/4			
gewone uitkering	90,11	90,11	180,19
verhoogde uitkering 2de kind	98,68	98,68	188,79
verhoogde uitkering 3de kind	107,26	107,26	197,36
vermindering met 1/5			
gewone uitkering	72,07	72,07	144,16
verhoogde uitkering 2de kind	78,94	78,94	151,04
verhoogde uitkering 3de kind	85,79	85,79	157,89

Netto

geldig vanaf 1.9.2010

federale contractuelen (aanvragen of verlengingen vanaf 1.1.2009)				
	1ste jaar			
	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
			algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking				
gewone uitkering	340,94		340,94	
verhoogde uitkering 2de kind	373,39		373,39	
verhoogde uitkering 3de kind	405,85		405,85	
vermindering met 1/2				
gewone uitkering	132,78		123,30	246,60
	157,15	(1)	157,15	314,31 (1)
verhoogde uitkering 2de kind	145,43		135,04	258,31
	172,13	(1)	172,13	329,25 (1)
verhoogde uitkering 3de kind	158,05		146,76	270,06
	187,06	(1)	187,06	329,25 (1)
vermindering met 1/3				
gewone uitkering	104,76		104,76	209,51
verhoogde uitkering 2de kind	114,74		114,74	219,52
verhoogde uitkering 3de kind	124,73		124,73	229,48
vermindering met 1/4				
gewone uitkering	78,59		78,59	157,15
verhoogde uitkering 2de kind	86,06		86,06	164,64
verhoogde uitkering 3de kind	93,54		93,54	172,13
vermindering met 1/5				
gewone uitkering	62,86		62,86	125,72
verhoogde uitkering 2de kind	68,85		68,85	131,72
verhoogde uitkering 3de kind	74,83		74,83	137,69
	vanaf 2de jaar			
	jonger dan 50 jaar		50 jaar of ouder	
			algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking				
gewone uitkering	323,90		323,90	
verhoogde uitkering 2de kind	354,71		354,71	
verhoogde uitkering 3de kind	385,56		385,56	
vermindering met 1/2				
gewone uitkering	126,14		117,13	234,26
	149,29	(1)	149,29	298,60 (1)
verhoogde uitkering 2de kind	138,16		128,29	245,40
	163,52	(1)	163,52	312,79 (1)
verhoogde uitkering 3de kind	150,15		139,42	256,55
	177,71	(1)	177,71	327,01 (1)
vermindering met 1/3				
gewone uitkering	99,52		99,52	199,03
verhoogde uitkering 2de kind	109,00		109,00	208,55
verhoogde uitkering 3de kind	118,50		118,50	218,01
vermindering met 1/4				
gewone uitkering	74,66		74,66	149,29
verhoogde uitkering 2de kind	81,76		81,76	156,42
verhoogde uitkering 3de kind	88,87		88,87	163,52
vermindering met 1/5				
gewone uitkering	59,71		59,71	119,44
verhoogde uitkering 2de kind	65,41		65,41	125,14
verhoogde uitkering 3de kind	71,08		71,08	130,82

(1) Indien de werknemer:

- ofwel alleen woont
- ofwel enkel samenwoont met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste is

geldig vanaf 1.9.2010

federale contractuelen (aanvragen of verlengingen voor 1.1.2009)			
	1ste jaar		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar of ouder	
		algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking			
gewone uitkering	340,94	340,94	
verhoogde uitkering 2de kind	373,39	373,39	
verhoogde uitkering 3de kind	405,85	405,85	
vermindering met 1/2			
gewone uitkering	157,15	157,15	314,31
verhoogde uitkering 2de kind	172,13	172,13	329,25
verhoogde uitkering 3de kind	187,06	187,06	344,22
vermindering met 1/3			
gewone uitkering	104,76	104,76	209,51
verhoogde uitkering 2de kind	114,74	114,74	219,52
verhoogde uitkering 3de kind	124,73	124,73	229,48
vermindering met 1/4			
gewone uitkering	78,59	78,59	157,15
verhoogde uitkering 2de kind	86,06	86,06	164,64
verhoogde uitkering 3de kind	93,54	93,54	172,13
vermindering met 1/5			
gewone uitkering	62,86	62,86	125,72
verhoogde uitkering 2de kind	68,85	68,85	131,72
verhoogde uitkering 3de kind	74,83	74,83	137,69
	vanaf 2de jaar		
	jonger dan 50 jaar	50 jaar of ouder	
		algemeen stelsel	50+ stelsel
volledige onderbreking			
gewone uitkering	323,90	323,90	
verhoogde uitkering 2de kind	354,71	354,71	
verhoogde uitkering 3de kind	385,56	385,56	
vermindering met 1/2			
gewone uitkering	149,29	149,29	298,60
verhoogde uitkering 2de kind	163,52	163,52	312,79
verhoogde uitkering 3de kind	177,71	177,71	327,01
vermindering met 1/3			
gewone uitkering	99,52	99,52	199,03
verhoogde uitkering 2de kind	109,00	109,00	208,55
verhoogde uitkering 3de kind	118,50	118,50	218,01
vermindering met 1/4			
gewone uitkering	74,66	74,66	149,29
verhoogde uitkering 2de kind	81,76	81,76	156,42
verhoogde uitkering 3de kind	88,87	88,87	163,52
vermindering met 1/5			
gewone uitkering	59,71	59,71	119,44
verhoogde uitkering 2de kind	65,41	65,41	125,14
verhoogde uitkering 3de kind	71,08	71,08	130,82