

De zeven takken van de
Sociale zekerheid



1. Pensioen

Als je de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebt, kan je los van het aantal loopbaanjaren je pensioen aanvragen. Je **wettelijke pensioenleeftijd** hangt af van wanneer je geboren bent:

- voor 1 januari 1960: 65 jaar
- van 1 januari 1960 tot 31 december 1963: 66 jaar
- na 31 december 1963: 67 jaar

Je kan ook op **vervroegd pensioen** gaan op de leeftijd van:

- 60 jaar, mits 44 jaar loopbaan
- 61 jaar, mits 43 jaar loopbaan
- 63 jaar, mits 42 jaar loopbaan

Je bereikt één jaar loopbaan zodra je 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen in een kalenderjaar hebt. Dit is gelijk aan een tewerkstelling van 1/3 gedurende 1 jaar of 4 gewerkte of gelijkgestelde voltijdse maanden.

Het werknemerspensioen stemt overeen met **60% van het gemiddelde brutoloon** tijdens de loopbaan. Het wordt als volgt berekend:

- Alle brutolonen die je tijdens zijn loopbaan verdiend hebt + de gelijkgestelde periodes aan het vorige loon of aan de forfait én beperkt tot een maximumloon (momenteel 57.602 euro)
- Deze lonen worden geïndexeerd tot op het tijdstip dat je met pensioen gaat.
- Gedeeld door 45 en vervolgens aan 60% of 75%.

Zo bekom je dan het jaarbedrag van het brutopensioen. Je krijgt 75% als je echtgeno(o)t(e) (bijna) geen eigen inkomsten heeft, in de andere gevallen krijg je 60%.

Heb je meer dan 45 jaar loopbaan, dan komen enkel de lonen van de extra gewerkte periodes in aanmerking en leiden de periodes waarin je een vervangingsinkomen ontving niet meer tot een hoger pensioen bedrag.

Volgende periodes worden **gelijkgesteld**:

- Ziekte, invaliditeit, zwangerschap, arbeidsongeval, beroepsziekte.
- Jaarlijks verlof, feestdagen, klein verlet, staking.
- Volledige werkloosheid, tijdelijke werkloosheid, SWT, inkomensgarantie bij deeltijds werk.
- Tijdskrediet, thematisch verlof, landingsbaan, periodes opvoeding kinderen.
- Deeltijds werk met behoud van rechten of bij reorganisatie met arbeidsduurvermindering.

Studiejaren die je koopt, tellen enkel mee voor je pensioenbedrag, niet voor je loopbaanjaren.

Vanaf 1 januari van het jaar waarin je 65 jaar wordt, alsook zodra je 45 jaar loopbaan hebt, mag je je pensioen onbeperkt met **andere inkomsten** uit arbeid combineren. In de andere gevallen zijn er strikte grenzen van wat toegelaten wordt.

Bijzondere situaties

- overlevingspensioen en overgangsuitkering weduwe(naren)
- echtscheidingspensioen

2. Ziekte- en invaliditeitsverzekering

Na een **wachttijd** van 6 maanden - voor wie zich nieuw inschrijft - kan je toegelaten worden tot het recht op uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsuitkeringen en de terugbetaling van gezondheidskosten. Om in orde te komen (en te blijven) moet je ofwel een loon verdiend hebben, ofwel een vervangingsinkomen krijgen.

Het **eerste jaar ziekte** ontvang je een uitkering die normaal 60% van het geplafonneerd loon bedraagt. **Nadien** kom je op **invaliditeit** en ontvang je

- voor gezinshoofden (of ermee gelijkgestelden): 65% van het geplafonneerd loon
- voor alleenstaanden (of ermee gelijkgestelden): 55% van het geplafonneerd loon
- voor inwonende, samenwonende of gehuwde waarbij de partners of medebewoners meer verdienen dan de voorziene inkomensgrens : 40% van het geplafonneerd loon

Bij werkloosheid en bij deeltijdse tewerkstelling zijn er andere specifieke regels voor de berekening van de uitkeringen.

De uitkeringen worden betaald door de mutualiteiten ten laste van het RIZIV.

Zodra je in aanmerking komt voor een uitkering ten laste van de mutualiteit (= na de periode van gewaarborgd loon) moet je onmiddellijk een **aangifte** doen bij de mutualiteit.

De **medisch adviseur** van de mutualiteit oordeelt over de erkenning van de ziekteperiode.

Na één jaar ziekte moet ook de **geneeskundige raad van invaliditeit** oordelen over de erkenning.

3. Gezondheidszorgen

Naast de betaling van ziekte- en invaliditeitsuitkeringen betalen de mutualiteiten aan hun leden in opdracht van het RIZIV ook een tussenkomst in de **gezondheidskosten**.

Dit omvat onder andere:

- tussenkomst in dokterskosten, kiné, tandarts,...
- hospitalisatie

- geneesmiddelen
- technische prestaties (bloedonderzoek, scans, foto's ...)

4. Arbeidsongevallen en beroepsziekten

Via de sociale zekerheid wordt er voor iedere werknemer een bijdrage betaald voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Daarnaast heeft elke werkgever een aparte verzekering bij een private verzekeraar voor arbeidsongevallen (inclusief ongeval op weg van en naar het werk).

Ben je arbeidsongeschikt door een arbeidsongeval of een beroepsziekte, dan ontvang je geen uitkering van de mutualiteit maar van **Fedris en/of de private verzekeraar**.

Concreet kan je ontvangen:

- een tijdelijke vergoeding
- een blijvende uitkering zodra de consolidatie heeft plaats gehad
- een tussenkomst voor de geneeskundige kosten

Er is een aparte regeling voor arbeidsongevallen en beroepsziekten met **dodelijke afloop**.

5. Werkloosheid

Heb je geen werk meer, dan kan je een werkloosheidsuitkering aanvragen. Om daar recht op te hebben, moet je **12 tot 24 maanden gewerkt hebben** in een referentieperiode van 21 tot 42 maanden. Deze referentieperiode kan ook om verschillende redenen verlengd worden.

Om in aanmerking te komen voor werkloosheidsuitkeringen mag je zelf **geen schuld** hebben aan de beëindiging van je tewerkstelling. Is dat toch het geval dan riskeer je een sanctie waarbij je gedurende meerdere weken geen uitkering ontvangt.

De uitkering verschilt naargelang:

- De gezinstoestand
- Het laatste loon
- Hoelang je werkloos bent

De eerste 12 maanden ontvang je - los van de gezinstoestand - 65% (1-3 maanden) of 60% (4-12 maanden) van je brutoloon (van maximaal 2.754,80 euro bruto).

Na één jaar vermindert de uitkering geleidelijk om ten laatste 48 maanden na aan-

vang van de werkloosheid op een forfait te belanden, in functie van je gezinstoestand.

Voor de **gezinstoestand** maken we een onderscheid tussen:

- Gezinshoofd = werkloze waarvan de partner (bijna) geen eigen inkomen heeft, of alleen woont met uitsluitend kinderen ten laste, of alleen woont en onderhoudsgeld betaalt ...
- Alleenstaande = alleen wonen
- Samenwonende = alle andere situaties o.a. gehuwd, samenwonend, inwonend ...

Aan te vragen via één van de **uitbetalingsinstellingen** (ACV, ABVV, ACLVB of HVW) bij de RVA. Tenzij je hiervan vrijgesteld bent, moet je je ook als **werkzoekende bij de VDAB inschrijven**.

Bijzondere situaties

- **Schoolverlaters: de inschakelingsuitkering**
Heb je succesvol je studies beëindigd

en ben je jonger dan 25 jaar, dan kan je doorgaans gedurende 3 jaar uitkeringen ontvangen als schoolverlater.

- **Deeltijds werkenden met inkomensgarantie**

Werk je deeltijds en ontvang je hierdoor minder (of niet veel meer) dan je ervoor als volledige werkloze kreeg, dan kan je (tijdelijk) een supplement krijgen op je uitkering.

- **SWT: het vroegere brugpensioen**

Als je ontslagen wordt en zowel aan de leeftijdsvoorwaarden als aan de loopbaanvoorwaarden voldoet, kan je naast een 'vast' bedrag aan werkloosheidsuitkeringen van de RVA ook een toeslag van de werkgever ontvangen.

- **Gedeeltelijke werkloosheid**

Kan je tijdelijk niet werken wegens economische reden, slecht weer, overmacht ... dan kan je tijdelijke werkloosheidsuitkeringen aanvragen via je uitbetalingsinstelling. Deze uitkering bedraagt 65% van het geplafonneerd loon.

- **Loopbaanonderbreking of -vermindering: tijdskrediet**

Als je tijdelijk om één of andere reden je werk helemaal of gedeeltelijk onderbreekt, kan je een aanvullende vergoeding van de RVA bekomen. Die vergoeding moet je rechtstreeks bij de RVA aanvragen en wordt ook door hen betaald.

6. Groeipakket: voorheen kindergeld

Wie krijgt het groeipakket? (kindergeld)

- Kinderen die in **Vlaanderen wonen**.
- Kinderen die in het **buitenland** wonen waarvan **één van de ouders in Vlaanderen werkt**.

Het kindergeld valt nu onder de bevoegdheid van de **gewesten**. Het werd grondig hertekend. Je moet een onderscheid maken tussen de oude regeling waar de meeste kinderen (geboren voor 1 januari 2019) onder vallen en de nieuwe regeling waar de andere kinderen (geboren na 1 januari 2019) onder vallen.

In de **oude regeling** ontvang je

- een basisbedrag, dat verschillend is voor het oudste, tweede, derde ... kind
- een leeftijdstoeslag en een schoolbonus
- eventueel een sociale toeslag en/of een toeslag als alleenstaande

In de **nieuwe regeling** ontvang je

- een basisbedrag van (momenteel) 163,20

euro per kind eventueel aangevuld met een sociale toeslag op basis van inkomen en aantal kinderen

Er zijn aparte regelingen en bedragen voor kinderen met een **handicap** alsook voor **(half)wezen**.

Nieuw is dat er voor kinderen van 3 of 4 jaar die naar de kleuterschool gaan een **kleuter-toeslag** is.

Voor de jongere kinderen die nog niet naar het kleuteronderwijs gaan, is er een toeslag per dag dat ze opgevangen worden in de **kinderopvang**.

De **school- en studietoelagen** worden ook geïntegreerd in het groeipakket.

Nu moet je alleen nog de studietoelage voor het hoger onderwijs apart aanvragen.

Bijzondere situaties

- **Geboortepremie (startbedrag)** = een gelijk bedrag van momenteel 1.122 euro

7. Jaarlijkse vakantie

Iedere werknemer, zowel arbeider als bediende, die het volledige jaar voordien voltijds gewerkt heeft, krijgt gedurende het kalenderjaar dat erop volgt **4 weken jaarlijks verlof**.

Heb je slechts een deel van het jaar gewerkt of werkte je deeltijds werkte, dan krijg je jaarlijks verlof **in verhouding** tot de tewerkstellingsbreuk en/of de gewerkte periodes. De periode van bevallingsrust en de eerste 12 maanden ziekte zijn hierbij ook gelijkgesteld alsof je gewerkt hebt. Ook andere periodes kunnen gelijkgesteld worden, bv. tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, beroepsziekte ...

Volg je het **vakantiestelsel van ambtenaren**, dan bouw je het aantal dagen jaarlijks verlof waarop je recht hebt op in het lopende jaar. Als je een heel jaar voltijds werkt, is dit ook 4 weken.

Arbeiders ontvangen hun enkel en dubbel vakantiegeld van de vakantiekas. Dit bedraagt 15,38% van 108% van het in het vorige kalenderjaar verdiende loon.

Bedienden ontvangen hun loon gewoon verder op de vakantiedagen waar ze recht op hebben.

Het dubbelvakantiegeld (92% van het maandloon) wordt normaal in mei door de werkgever betaald.

Bij uitdiensttreding ontvangt de bediende à ratio 15,34% van effectieve en gelijkgestelde brutolonen.

Bijzondere situaties

- **Jeugdvakantiegeld**

De jongere (< 25 jaar) die in het vorige schooljaar afgestudeerd is én minimaal

in dat kalenderjaar één maand aan arbeidsovereenkomst had én daarbij ook minimaal 13 dagen gewerkt heeft, kan voor de ontbrekende vakantiedagen een werkloosheidsvergoeding ontvangen ten belope van 65% van het geplafonneerd loon.

- **Collectieve sluiting**

Wie geen recht heeft op 4 weken verlof kan voor de ontbrekende dagen een gedeeltelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen ten belope van 65% van het geplafonneerd loon.

- **Euro-verlof**

Werknemers die op basis van de prestaties tijdens het lopende kalenderjaar meer gewerkt hebben dan in het vorige kalenderjaar, kunnen op basis van het Europees recht bijkomende vakantiedagen opnemen. Het vakantiegeld dat ze zo vervroegd ontvangen, wordt dan wel in mindering gebracht van het dubbel vakantiegeld waar ze het jaar nadien recht op hebben.

- **Seniorenverlof**

Wie door werkloosheid of ziekte geen recht heeft op 4 weken verlof én 50 jaar of ouder is, kan voor de ontbrekende dagen een werkloosheidsvergoeding ontvangen ten belope van 65% van het geplafonneerd loon.

- **Gepensioneerden en invaliden**

Zij ontvangen aanvullend op hun pensioen / invaliditeitsuitkering ook een bijkomend vakantiegeld.