

Gelijkgestelde periodes in de sociale zekerheid anno 2011

De beroepsloopbaanonderbrekingen van werknemers en de daaraan gekoppelde gelijkgestelde dagen/periodes (in het kader van de opbouw van socialezekerheidsrechten) zijn onrechtvaardig, ondoorzichtig en 'bric à brac'. Hoezo onrechtvaardig?

Stel: je moet of je wil je loopbaan tijdelijk of gedeeltelijk onderbreken. Daarvoor bestaat een reeks mogelijkheden. Ter compensatie ontvang je een socialezekerheidsuitkering en/of een premie. Dat is wat men noemt een sociaal voordeel (vervangingsuitkering). Het sociaal voordeel is soms het volledige loon, vaak een percentage van het loon (bv. van het gemiddeld dagloon, het onbegrensde bruto-uurloon, het begrensde brutodagloon...) of een forfaitair bedrag. De onderbrekingsperiodes tellen bovendien mee bij de bepaling van de duur van de loopbaan en bij de berekening van het pensioenbedrag.

De periodes van beroepsinactiviteit zijn gekoppeld aan:

- de zogenaamde echte sociale risico's (de onvrijwillige en deze die eigen zijn aan arbeid): de ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid, beroepsziekten, arbeidsongevallen, pensioenen. De problematiek van discriminaties situeert zich hier op het vlak van de individuele en afgeleide rechten. Deze aspecten komen aan bod in een apart Vrouwenraaddossier¹ Individuele rechten in de sociale zekerheid 2011.
- zwangerschap, het kersverse moederschap, vaderschap en meemoederschap, adoptie
- de keuze die je maakt voor een betere combinatie van job, gezin, vrije tijd en sociaal engagement (ouderschapsverlof, tijdskrediet, palliatief verlof, ...)

In ons uitgebreid dossier gaan we na welke de gelijkgestelde periodes zijn in de diverse socialezekerheidssectoren en hoe het beleid ermee omgaat.

Uit de analyse konden we besluiten dat de gelijkgestelde periodes op verschillende momenten in het verleden en vanuit verschillende invalshoeken totstandgekomen zijn. De doelstellingen zijn verschillend, net als de variabelen (sekse, leeftijd, sociaal statuut, ...) en de sociale voordelen. Globaal gezien nemen meer vrouwen dan mannen onderbrekingen, met alle gevolgen voor hun inkomen.

Voor de Vrouwenraad is het bijvoorbeeld niet logisch dat wanneer je kinderen krijgt (moederschapsrust) je geen recht meer hebt op 100 % loon. Het gaat ook niet op dat er bij de berekening van de uitkeringen voor moederschaps- en vaderschapsrust verschillende percentages en loonbegrenzungen worden toegepast.

We moeten ons afvragen hoe de sociale doelstelling van de onderbrekingen en de gelijkgestelde dagen/periodes moet ingevuld worden om optimale resultaten te bereiken, rekening houdend met de genderinvalshoek, de armoedeproblematiek en het rechtvaardigheidsbeginsel.

We vragen aan de betrokken partijen (parlementaire commissies, ministers, sociale partners, academici in socialezekerheidsrecht) om samen met de vrouwenbeweging na te denken hoe het systeem rechtvaardiger en doelmatiger te maken. Kan dit door het huidige

¹ Zie Vrouwenraadstandpunt Individuele rechten in de sociale zekerheid 2001: http://www.develop-it.be/vrouwenraad/oudesite/pdf/sociale_zekerheid_2001.pdf: nog te actualiseren

systeem aan te passen en de onderbrekingsperiodes te hergroeperen? We moeten ons ook afvragen of er nog nieuwe verlofregelingen moeten bijkomen, of de huidige uitgebreid dan wel beperkt moeten worden. Of kan de werktijdregeling van de werknemers aangepast worden?