

**VERGELIJKEND OVERZICHT VOOR WERKNEMERS 2006**  
Bureau voor Belgische Zaken (BBZ)



Sociale Verzekeringsbank *voor het leven*

# Inhoudsopgave

**VOORWOORD 2**

**BETEKENIS VAN DE AFKORTINGEN 3**

**SOCIALEZEKERHEIDSWETGEVING 4**

Socialezekerheidsrechten werknemers 4

Kinderbijslag 8

Werkloosheidsuitkering 10

Geneeskundige zorg 12

Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid 16

Uitkering bij zwangerschap en bevalling 26

Ouderdomspensioen 28

Nabestaandenuitkering 30

**BELASTINGWETGEVING 32**

**ARBEIDSREGLEMETERING 34**

**SOCIALEBIJSTANDSWETGEVING 36**

**ADRESSEN 38**

# Voorwoord

**Nationale en internationale wetgeving wordt voortdurend aangepast aan de tijd waarin we leven. Een tijd waarin we ons steeds minder laten beperken door landsgrenzen en steeds meer de voordelen van het wonen of werken buiten de grenzen ontdekken. Een tijd waarin het, door de ontwikkelingen in de automatisering, steeds minder uitmaakt waar we wonen om ons werk te kunnen doen. We gaan daardoor andere prioriteiten stellen en hebben daarbij behoefte aan veel informatie. Goed, snel en betrouwbaar.**

**Het “Vergelijkend Overzicht voor werknemers” is een brochure waarin u elke Belgische en Nederlandse socialezekerheidsregeling voor werknemers overzichtelijk naast elkaar kunt bestuderen. Een structuur die het mogelijk maakt om snel een indruk te krijgen van de verschillen of overeenkomsten.**

## Betekenis van de afkortingen

<b>AKW</b>	<b>ALGEMENE KINDERBIJSLAGWET</b>
<b>ANW</b>	<b>ALGEMENE NABESTAANDENWET</b>
<b>AOW</b>	<b>ALGEMENE OUDERDOMSWET</b>
<b>AWBZ</b>	<b>ALGEMENE WET BIJZONDERE ZIEKTEKOSTEN</b>
<b>CAO</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>
<b>CIZ</b>	<b>CENTRUM INDICATIESTELLING ZORG</b>
<b>CWI</b>	<b>CENTRUM VOOR WERK EN INKOMEN</b>
<b>FAO</b>	<b>FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN</b>
<b>FBZ</b>	<b>FONDS VOOR BEROEPSZIEKTEN</b>
<b>HZIV</b>	<b>HULPKAS VOOR ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING</b>
<b>IVA</b>	<b>INKOMENSVORZIENING VOLLEDIG ARBEIDSONGESCHIKTEN</b>
<b>RIZIV</b>	<b>RIJKSINSTITUUT VOOR ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING</b>
<b>RKW</b>	<b>RIJKSDIENST VOOR KINDERBIJSLAG VOOR WERKNEMERS</b>
<b>RSZ</b>	<b>RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID</b>
<b>RVA</b>	<b>RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVORZIENING</b>
<b>RVP</b>	<b>RIJKSDIENST VOOR PENSIOENEN</b>
<b>SVB</b>	<b>SOCIALE VERZEKERINGSBANK</b>
<b>UWV</b>	<b>UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN</b>
<b>VDAB</b>	<b>VLAAMSE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING</b>
<b>WAZO</b>	<b>WET ARBEID EN ZORG</b>
<b>WET WIA</b>	<b>WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN</b>
<b>WGA</b>	<b>WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN</b>
<b>WULBZ</b>	<b>WET UITBREIDING LOONDOORBETALINGSPLICHT BIJ ZIEKTE</b>
<b>WW</b>	<b>WERKLOOSHEIDSWET</b>
<b>WWB</b>	<b>WET WERK EN BIJSTAND</b>
<b>ZVW</b>	<b>ZORGVERZEKERINGSWET</b>
<b>ZW</b>	<b>ZIEKTEWET</b>

# Socialezekerheidswetgeving

## SOCIALEZEKERHEIDSRECHTEN WERKNEMERS NEDERLAND

### Socialezekerheidstelsel Nederland

Het Nederlandse socialezekerheidstelsel is opgebouwd uit

- werknemersverzekeringen: Ziektewet (ZW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), Werkloosheidswet (WW); en
- volksverzekeringen: Algemene Kinderbijslagwet (AKW), Zorgverzekeringswet (Zvw), Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), Algemene nabestaandenwet (Anw), Algemene Ouderdomswet (AOW).

### Werknemers

De werknemersverzekeringen zijn van toepassing op personen jonger dan 65 jaar, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan.

Een privaatrechtelijke dienstbetrekking is de arbeidsverhouding die is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Een publiekrechtelijke dienstbetrekking is de arbeidsverhouding van een overheidswerkgever met een ambtenaar.

Deze arbeidsrelatie is niet gebaseerd op een overeenkomst, maar op een beschikking (in de zin van de Algemene wet bestuursrecht), een eenzijdige rechtshandeling, die als aanstelling pleegt te worden aangeduid. Een ambtenaar is iemand die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn. Met openbare dienst wordt de overheidsorganisatie bedoeld: lichamen als de Staat, de gemeenten, de waterschappen, openbare lichamen van bedrijf en beroep en zelfstandige bestuursorganen (ZBO's).

De volksverzekeringen zijn van toepassing op personen jonger dan 65 jaar, die

- in Nederland wonen; of
- niet in Nederland wonen en in Nederland in dienstbetrekking arbeid verrichten.

### Socialezekerheidsrechten werknemers

Werknemers kunnen recht hebben op de volgende socialezekerheidsprestaties:

- kinderbijslag (Algemene kinderbijslagwet);
- een werkloosheidsuitkering (Werkloosheidswet);
- kortdurende, op genezing gerichte zorg (Zorgverzekeringswet);
- langdurige verpleging en verzorging (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten);
- loon (Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte) of ziekengeld (Ziektewet);
- een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen);
- een ouderdomspensioen (Algemene Ouderdomswet);
- een nabestaandenuitkering voor de partner en kinderen van een overleden verzekerde (Algemene nabestaandenwet).

# Socialezekerheidswetgeving

## SOCIALEZEKERHEIDRECHTEN WERKNEMERS BELGIË

### Socialezekerheidsstelsel België

Het Belgische socialezekerheidsstelsel is opgebouwd uit:

- een stelsel voor werknemers, dat in 3 (deel)stelsels is in te delen:
- het algemeen stelsel voor personeel van de particuliere sector en overheidssector,
- bijzondere stelsels voor mijnwerkers en zeelieden,
- systemen van aanvullende sociale zekerheid (sector- of onderneminggebonden),
- een stelsel voor zelfstandigen;
- stelsels voor vastbenoemde ambtenaren van overheidsdiensten.

Binnen de 3 stelsels zijn er verzekeringen die recht geven op gezinsbijslagen en verzekeringen tegen loonderving bij ziekte, invaliditeit, ouderdom en overlijden. Verzekeringen voor hetzelfde risico verschillen van stelsel tot stelsel omdat ze zijn gebaseerd op verschillende wetten.

### Werknemers

In principe is het socialezekerheidsstelsel voor werknemers van toepassing op alle werknemers en werkgevers die samen een arbeidsovereenkomst gesloten hebben. Het voornaamste is dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon (de werknemer) zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon (de werkgever).

### Socialezekerheidsrechten werknemers

Werknemers kunnen recht hebben op de volgende socialezekerheidsprestaties:

- een eenmalige geboorte- of adoptiepremie en een maandelijkse kinderbijslag (samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders);
- een werkloosheidsuitkering (koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering);
- vergoeding van de kosten van geneeskundige zorg (gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- vergoeding van de kosten van mantelzorg, professionele thuiszorg, en professionele residentiële zorg (Vlaamse zorgverzekering);
- een uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- een uitkering en vergoeding van kosten van geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval (wet betreffende de arbeidsongevallen);
- een uitkering en vergoeding van kosten van geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte (gecoördineerde wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten);
- een ouderdomspensioen (koninklijk besluit betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers);
- een overlevingspensioen voor de echtgenoot van de overleden werknemer (koninklijk besluit betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers).

### Socialezekerheidspremies

Tegenover het recht op socialezekerheidsprestaties staat een premieplicht. Werkgever en werknemer zijn daarom over het loon socialezekerheidspremies verschuldigd aan de belastingdienst. Bij de berekening van de premies gelden verschillende loonplafonds.

#### Premiepercentages en loonplafonds (1 januari 2006)

Premie voor het fonds van	Percentage		Loonplafond
	Werknemer	Werkgever	
Algemene kinderbijslagwet	-	-	
Werkloosheidswet			
▪ wachtgeldfonds		1,89	168,00 per dag
▪ werkloosheidsfonds	5,20	3,45	168,00 per dag
Zorgverzekeringswet	6,50		115,00 per dag
Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten	12,55		30.631 per jaar
Ziektewet	-	-	
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen			
▪ basis		5,40	168,00 per dag
▪ gedifferentieerd			
<i>rekenpercentage</i>		0,98	168,00 per dag
<i>gemiddelde percentage</i>		1,10	
Algemene Ouderdomswet	17,90		30.631 per jaar
Algemene nabestaandenwet	1,25		30.631 per jaar

### Premie AKW en ZW

Voor de ZW (Ziektewet) is geen premie verschuldigd. Het ziekgeld komt ten last van de WW-fondsen. Ook voor AKW (Algemene Kinderbijslagwet) is geen premie verschuldigd. De kinderbijslag wordt gefinancierd uit de belastingopbrengsten.

### Premie Zvw

Deze premie Zvw wordt door de werkgever ingehouden op het loon van de werknemer. De werkgever is echter verplicht om deze premie te vergoeden. Daarom zal de werkgever het brutoloon met hetzelfde moeten verhogen. De werknemer is bovendien een nominale premie verschuldigd aan de zorgverzekeraar waarbij hij een zorgverzekering heeft afgesloten. De hoogte van deze premie is afhankelijk van: de gekozen zorgverzekeraar, de soort polis en het gekozen eigen risico. In januari 2006 ligt de gemiddelde premie tussen € 71 en € 91 per maand.

### Premie WIA

Het UWV stelt voor elke werkgever of sector (elk jaar met ingang van 1 januari) een afzonderlijke gedifferentieerde premie vast. UWV berekent deze premie op basis van het rekenpercentage en het gemiddelde percentage. Een werkgever die 'eigenrisicodragers' is, betaalt géén gedifferentieerde premie omdat hij het risico van arbeidsongeschikte werknemers zelf draagt.

### Socialezekerheidsbijdragen

Tegenover het recht op socialezekerheidsprestaties staat een premieplicht. Werkgever en werknemer zijn daarom over de bezoldiging socialezekerheidsbijdragen verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Bij de berekening van de bijdragen gelden geen loonplafonds.

#### Bijdragepercentages (1 oktober 2005)

Premie voor het fonds van	Percentage		Loonplafond
	Werknemer	Werkgever	
Kinderbijslagen		7,00	-
Werkloosheid	0,87	1,46	-
Geneeskundige verzorging	3,55	3,80	-
Vlaamse zorgverzekering			
Uitkeringen ziekte en invaliditeit	1,15	2,35	-
Arbeidsongevallen		0,30	-
Beroepsziekten		1,00	-
Pensioenen (rust- en overlevingspensioen)	7,50	8,86	-
Globale bijdrage	13,07	24,77	

#### Premie Vlaamse zorgverzekering

De verzekerde werknemer is een bijdrage van € 25 per jaar verschuldigd aan zijn zorgkas.

#### Premie arbeidsongevallen

Iedere werkgever moet een arbeidsongevallenpolis afsluiten bij een (erkende) verzekeraar. De hoogte van de particuliere premie is onder meer afhankelijk van het bedrijfsrisico.

#### Bijzondere bijdragen werkgevers

Werkgevers zijn een aantal bijzondere bijdragen verschuldigd, die niet in de bovenstaande tabel worden vermeld. Daardoor zal de totale werkgeversbijdrage (veel) hoger zijn dan 24,77%.

## KINDERBIJSLAG NEDERLAND

Het recht op kinderbijslag is geregeld in de Algemene Kinderbijslagwet (AKW). De AKW biedt een driemaandelijke financiële compensatie voor kosten verbonden aan het opvoeden van kinderen.

### Voorwaarden

Een verzekerde heeft recht op kinderbijslag voor eigen, aangehuwde of pleegkinderen. Alle inwoners van Nederland zijn in principe verzekerd, maar personen die niet in Nederland wonen kunnen ook verzekerd zijn; bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederland in loondienst werkt. De verzekerde ontvangt de kinderbijslag. Het kan gebeuren dat twee of meer verzekerden voor hetzelfde kind recht op kinderbijslag hebben. Als de verzekerden een gezamenlijke huishouding voeren, wordt de kinderbijslag betaald aan de verzekerde die de kinderbijslag (het eerst) heeft aangevraagd. Wonen de verzekerden niet samen, dan gaat de kinderbijslag naar de verzekerde die met het kind een huishouden vormt.

### Hoogte

De kinderbijslag wordt per kwartaal betaald. Voor kinderen geboren vóór 1 januari 1995 is het kinderbijslagbedrag afhankelijk van de leeftijd en het aantal kinderen in het gezin. Voor kinderen geboren op of na 1 januari 1995 is het kinderbijslagbedrag alleen nog afhankelijk van de leeftijd. De bedragen blijven per 1 januari 2005 ongewijzigd in vergelijking met 1 juli 2003.

#### Hoogte kinderbijslag (1 januari 2006)

##### Kinderen geboren vóór 1 januari 1995

Aantal kinderen	Nettobedrag per kwartaal, per kind van	
	6 t/m 11 jaar	12 t/m 17 jaar
1	216,01	254,13
2	244,00	287,06
3	253,33	298,04
4	273,84	322,16
5	286,14	336,64

##### Kinderen geboren op of na 1 januari 1995

Aantal kinderen	Nettobedrag per kwartaal, per kind van	
	0 t/m 5 jaar	6 t/m 11 jaar
1 of meer	177,89	216,01

In bepaalde situaties kan er recht zijn op meervoudige kinderbijslag. Dit betekent dat voor hetzelfde kind twee- of driemaal het normale kinderbijslagbedrag kan worden ontvangen:

- jonger dan 16 en uitwonend is in verband met: het volgen van onderwijs, of een ziekte of handicap die (vermoedelijk) het komende jaar zal voortduren; of
- 16 of ouder en uitwonend is.

Voor meervoudige kinderbijslag mag het kind niet meer dan een bepaald netto inkomen per kwartaal ontvangen. Bovendien moeten de ouders of verzekerden in specifieke situaties aantonen dat zij het kind onderhouden.

### Duur

Er is zonder meer recht op kinderbijslag voor kinderen tot 16 jaar die thuis wonen. Voor kinderen van 16 en 17 jaar is recht op kinderbijslag als het kind niet méér dan een bepaald netto-inkomen per kwartaal ontvangt en: in verband met onderwijs of beroepsopleiding lessen volgt, arbeidsongeschikt is, of werkloos is.

### Uitvoering

Om kinderbijslag te krijgen, moet men een aanvraag indienen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De SVB beoordeelt het recht en betaalt de kinderbijslag uit.

## KINDERBIJSLAG BELGIË

Het recht op kinderbijslag is geregeld in samengeordende wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders. De wetten voorzien in een maandelijks gewone kinderbijslag, een leeftijdstoelage en, onder voorwaarden, sociale bijslagen.

### Voorwaarden

De rechthebbende laat het recht op kinderbijslag ontstaan voor rechtgevend kinderen. Rechthebbende is bijvoorbeeld iemand die in loondienst werkt of een socialezekerheidsuitkering ontvangt. Een rechtgevend kind is een eigen kind, adoptiekind of pleegkind van de rechthebbende, de echtgenoot van de rechthebbende, of de persoon met wie de rechthebbende een feitelijk gezin vormt of wettelijk samenwoont. De bijslagtrekkende, de moeder of de persoon die het kind opvoedt, ontvangt de kinderbijslag. Soms ontvangt het kind zelf de kinderbijslag.

### Hoogte

Het bedrag van de gewone kinderbijslag hangt af van de rang van het kind ten opzichte van de andere rechtgevend kinderen die in hetzelfde gezin worden opgevoed. Het bedrag van een tweede kind, is bijvoorbeeld hoger dan dat voor een eerste kind. Als een kind niet langer rechtgevend is, dan schuiven de andere kinderen in het gezin een rang op. De bedragen blijven per 1 januari 2006 ongewijzigd in vergelijking met 1 augustus 2005.

#### Hoogte basisbedrag kinderbijslag (1 augustus 2005)

Rangorde	Nettobedrag per maand, per kind
Eerste kind	77,05
Tweede kind	142,58
Derde en volgende	212,87

Afhankelijk van de leeftijd van het kind, wordt de gewone kinderbijslag verhoogd met een leeftijdstoelage. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de rang, de leeftijd en het geboortjaar van het kind. De toeslag bedraagt minimaal € 13,42 en maximaal € 52,01 netto per maand per kind.

Onder voorwaarden bestaat bovendien recht op: sociale bijslag voor pensioengerechtigde, werkloze of arbeidsongeschikte rechthebbenden; en/of bijslag voor gehandicapte kinderen.

### Duur

Er is zonder meer recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt. Voor kinderen ouder dan 18 jaar bestaat er uitsluitend recht als het kind: gehandicapt is (tot 21 jaar); onderwijs volgt, stage loopt, of werkloos is na het behalen van het diploma (tot 25 jaar).

### Uitvoering

De werknemer moet de kinderbijslag aanvragen bij het kinderbijslagfonds waarbij zijn werkgever is aangesloten. Dit fonds beoordeelt het recht en keert de kinderbijslag uit.

## WERKLOOSHEIDSUITKERING NEDERLAND

De Werkloosheidswet (WW) regelt een periodieke kortdurende of loongerelateerde uitkering voor werknemers die volledig of gedeeltelijk werkloos zijn.

### Voorwaarden

De werkloze moet: minimaal 5 arbeidsuren per week verliezen, geen recht op loon hebben over de verloren arbeidsuren en voor die uren beschikbaar zijn voor werk. Er is geen recht indien de werkloze een uitkering ontvangt voor volledige arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt geheel of gedeeltelijk geweigerd als de werkloosheid verwijtbaar is.

Indien het recht op kortdurende uitkering ontstaat voor 1 oktober 2006, dan moet de werkloze in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de werkloosheid, ten minste 26 weken hebben gewerkt (wekeneis). Indien het recht ontstaat op of na 1 oktober 2006, dan moet de werkloze in de 36 weken onmiddellijk voorafgaand aan de werkloosheid ten minste 26 weken hebben gewerkt.

Voor de loongerelateerde uitkering moet de werkloze voldoen aan de wekeneis. Bovendien moet hij of zij in de 5 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin de werkloosheid is begonnen, in ten minste 4 kalenderjaren loon hebben ontvangen (jareneis). Een kalenderjaar telt als gewerkt jaar indien de werkloze in dat jaar over ten minste 52 dagen loon heeft ontvangen.

### Hoogte

Tot 1 oktober 2006 is de hoogte van de kortdurende uitkering 70% van het wettelijk minimumloon of 70% van het dagloon als dit lager is (bijvoorbeeld bij werken in deeltijd). Na 1 oktober 2006 is de hoogte van de uitkering tijdens de eerste 2 maanden 75% van het maximumdagloon, daarna 70%.

Tot 1 oktober 2006 is de loongerelateerde uitkering 70% van het dagloon tot maximaal € 168,00. Na 1 oktober 2006 is de hoogte van de uitkering gedurende de eerste 2 maanden 75% van het dagloon tot maximaal € 168,00, daarna 70%.

### Duur

Voor rechten die ontstaan tot 1 oktober 2006 geldt dat u de kortdurende uitkering gedurende maximaal 6 maanden kunt ontvangen. Na 1 oktober duurt de uitkering maximaal 3 maanden. Niettemin eindigt het recht met ingang van de maand waarin u de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Voor rechten die ontstaan tot 1 oktober 2006 bedraagt de duur van de loongerelateerde uitkering – afhankelijk van het aantal jaren arbeidsverleden – minimaal 6 maanden en maximaal 5 jaar. U hebt bijvoorbeeld recht op 6 maanden uitkering voor een arbeidsverleden van 4 jaar. Vanaf 1 oktober 2006 is de uitkeringsduur – afhankelijk van het aantal jaren arbeidsverleden – minimaal 3 en maximaal 38 maanden. Ongeacht de toepasselijke uitkeringsduur, eindigt het recht met ingang van de maand waarin u de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Het arbeidsverleden is een optelsom van het fictieve en werkelijke arbeidsverleden.

Het fictieve arbeidsverleden: 1998 min het jaar waarin de werkloze 18 jaar is geworden.

Het werkelijke arbeidsverleden: het jaar vóór het jaar van de eerste werkloosheidsdag min 1998.

Voor het werkelijke arbeidsverleden telt een jaar uitsluitend mee als het aantal loondagen daarin ten minste 52 bedraagt.

### Uitvoering

Registratie als werkzoekende en aanvraag om uitkering bij Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt het recht en betaalt de uitkering.

## WERKLOOSHEIDSUITKERING BELGIË

De werkloosheidsreglementering en toepassingsregels zijn opgenomen in het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 en het Ministerieel Besluit van 26 november 1991. De regeling biedt volledig werkloze werknemers een maandelijkse uitkering. Een gedeeltelijk werkloze werknemer (deeltijdse werknemer met behoud van rechten) kan, onder voorwaarden, een inkomensgarantie-uitkering krijgen. Deze regeling komt hier verder niet ter sprake.

### Voorwaarden

De werkloze moet: zonder arbeid zijn, zonder loon zijn, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en geen uitkering ontvangen voor arbeidsongeschiktheid. Er ontstaat (tijdelijke) geen recht indien de werknemer vrijwillig zonder arbeid en loon is.

De werkloze in de leeftijd tot 36 jaar moet 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen kunnen aantonen in de 18 maanden direct voorafgaand aan de aanvraag. Voor de werkloze van 36 tot 50 bedraagt deze eis 468 arbeidsdagen in 27 maanden. Een werkloze van 50 of ouder moet 624 dagen in 36 maanden bewijzen.

Als u een maand werkt in een voltijdse dienstbetrekking, kunt u 26 arbeidsdagen aantonen.

### Hoogte

#### Samenwonende werkloze met gezinslast

De uitkering bedraagt 60% van het gemiddeld dagloon en ligt tussen € 34,42 en € 40,24 per dag. U bent bijvoorbeeld een werkloze met gezinslast als u samenwoont met uw echtgenoot of partner die geen beroeps- of vervangingsinkomen ontvangt.

#### Samenwonende werkloze

- In de eerste periode van 12 maanden bedraagt de uitkering 55% van het gemiddeld dagloon. De uitkering ligt tussen € 21,68 en € 36,89 per dag.
- In de tweede periode van 3 maanden (soms verlengd) bedraagt de uitkering 50% van het gemiddeld dagloon. De uitkering ligt tussen € 21,68 en € 26,83 per dag.
- Na de tweede periode bedraagt de uitkering € 15,27 of € 20,03 per dag.

#### Alleenwonende werkloze

- In de eerste periode (12 maanden) bedraagt de uitkering 60% van het gemiddeld dagloon. De uitkering ligt tussen € 28,91 en € 40,24 per dag.
- Na de eerste periode bedraagt de uitkering 50% van het gemiddeld dagloon. De uitkering ligt tussen € 28,91 en € 33,54 per dag.

### Duur

De duur van de uitkering is niet afhankelijk van het aantal jaren arbeidsverleden. Het recht loopt door tot uiterlijk 65 jaar (man) en 63 jaar (vrouw).

### Uitvoering

Registratie als werkzoekende bij de Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB).

De aanvraag om uitkering bij de vakbond of Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen. Deze instantie betaalt de uitkering, nadat de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA) het recht op uitkering heeft beoordeeld.

## GENEESKUNDIGE ZORG NEDERLAND

### ZORGVERZEKERINGSWET

De Zorgverzekeringswet (Zvw) biedt verzekerden recht op kortdurende op genezing gericht zorg.

#### Voorwaarden

Iemand heeft recht op Zvw-zorg, indien hij of zij een verzekeringsplichtige is en een zorgverzekering afsluit met een zorgverzekeraar. Zorgverzekeraars moeten iedereen accepteren voor de zorgverzekering, ongeacht leeftijd of gezondheidstoestand. Het pakket van de zorgverzekering is voor iedereen gelijk. Nadat de verzekeringsplichtige een zorgverzekering heeft afgesloten is hij verzekerd en ontvangt hij van de zorgverzekeraar een zorgpolis: een schriftelijk stuk waarin zijn rechten en plichten staan beschreven.

Personen die verzekerd zijn op grond van de AWBZ zijn verzekeringsplichtig. Alle inwoners van Nederland zijn in principe AWBZ-verzekerd, maar personen die niet in Nederland wonen kunnen ook verzekerd zijn; bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederland in loondienst werkt.

#### Zorgaanspraken

De verzekerde heeft recht op: huisartsenzorg, paramedische zorg, behandeling en verblijf in een ziekenhuis, zorg van medisch-specialisten, geneesmiddelen, ziekenvervoer, hulpmiddelen, verloskundige hulp, kraamzorg, tandheelkundige zorg tot 18 jaar (vanaf 18 jaar alleen specialistische tandheelkunde en kunstgebit).

Er gelden eigen bijdragen bij kraamzorg, geneesmiddelen, hulpmiddelen en ziekenvervoer.

Afhankelijk van de inhoud van de zorgpolis heeft de verzekerde recht op zorg in natura en / of recht op restitutie van de zorgkosten. Bij zorg in natura krijgt iemand de zorg van een zorgverlener waarmee zijn zorgverzekeraar een contract heeft afgesloten. De zorgverzekeraar vergoedt de kosten. Bij restitutie van zorgkosten krijgt de verzekerde de zorg van de zorgverlener die hij zelf kiest. De verzekerde vergoedt de kosten zelf en verzoekt zijn zorgverzekeraar om terugbetaling van de zorgkosten.

De no-claimteruggave is een bedrag dat de verzekerde in 2007 van zijn zorgverzekeraar ontvangt, indien hij in 2006 geen of weinig zorgkosten heeft gemaakt. Het gaat hierbij uitsluitend om zorg die behoort tot het pakket van de zorgverzekering. De verzekerde kan maximaal 255 euro terugkrijgen als hij geen kosten maakt. Maakt de verzekerde wel zorgkosten, maar minder dan 255 euro, dan krijgt hij het overgebleven deel terug. Zorgkosten die niet meetellen voor de berekening van de no-claimteruggave: kosten van zorg door een huisarts, kosten van verloskundige zorg en kraamzorg.

De verzekerde die kiest voor een zorgpolis met eigen risico, moet de kosten van zorg tot het eigen-risicobedrag zelf vergoeden. Tegenover een hoger eigen risico staat een lagere premie.

Zorgtoeslag is een tegemoetkoming in de kosten van de nominale premie, vastgesteld en uitgekeerd door de belastingdienst in Nederland. De hoogte van de zorgtoeslag is afhankelijk van het toetsingsinkomen van de verzekerde en (eventueel) zijn echtgenote of samenwonende partner.

#### Uitvoering

De Zorgverzekeringswet wordt uitgevoerd door (schade)verzekeringsbedrijven, die zorgverzekeringen aanbieden. De belastingdienst is verantwoordelijk voor het vaststellen van recht op zorgtoeslag en voor het uitbetalen ervan. Verzekerden moeten de zorgtoeslag dus aanvragen bij de belastingdienst.

## GENEESKUNDIGE ZORG BELGIË

### VERPLICHTE VERZEKERING VOOR GENEESKUNDIGE VERZORGING

De Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging biedt rechthebbenden (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van reguliere medische zorg.

#### Voorwaarden

Voor vergoeding van medische zorg moet iemand 'rechthebbende' zijn. Een werknemer is rechthebbende, ongeacht de hoogte van zijn inkomen. Hetzelfde geldt voor uitkerings- en pensioengerechtigden. Onder bepaalde voorwaarden zijn de echtgenoot of partner en de kinderen van de rechthebbende 'personen ten laste' van de rechthebbende. Zij hebben dan ook recht op vergoeding van medische zorg. De rechthebbende moet aangesloten zijn bij een ziekenfonds of ingeschreven zijn bij de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering. Bovendien moet de bijdrage voor ziekte en invaliditeit, die door de werkgever op het loon wordt ingehouden, in het referentiejaar minimaal over een jaarloon van € 4.936,80 (bedrag geldig vanaf 1 januari 2006) worden betaald. Is dat niet het geval, dan moet de werknemer een persoonlijke bijdrage betalen.

#### Zorgaanspraken

De rechthebbende komt in aanmerking voor de vergoeding van kosten van onder andere de volgende zorg: gewone geneeskundige hulp (raadpleging van huisarts, hulp van verpleegkundigen of van een dienst voor thuisverpleging, tandheelkundige hulp); verlossingen; geneesmiddelen; opname in een ziekenhuis voor observatie en behandeling; hulp bij revalidatie; verstrekkingen verleend door rust- en verzorgingstehuizen, rustoorden voor bejaarden, psychiatrische verzorgingstehuizen.

De rechthebbende moet altijd remgeld (eigen bijdrage) betalen. De hoogte van het remgeld is afhankelijk van de soort zorg. Verder speelt een rol of de rechthebbende al dan niet onder de voorkeursregeling valt. Deze regeling kan gelden voor onder andere: personen met rustpensioen, weduwen of weduwnaars, personen met een invaliditeitsuitkering en volle wezen die recht geven op kinderbijslag.

Bovendien kan onder voorwaarden recht zijn op terugbetaling van remgeld via het systeem van de maximumfactuur.

#### Uitvoering

De uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging is in handen van de verzekeringsinstellingen. Dat zijn de ziekenfondsen, ook wel mutualiteiten genoemd, en de regionale Hulpkassen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

## GENEESKUNDIGE ZORG NEDERLAND

### ALGEMENE WET BIJZONDERE ZIEKTEKOSTEN

De Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) biedt een dekking tegen de kosten van 'bijzondere ziektekosten'. Het gaat dan bijvoorbeeld om de kosten verbonden aan de levenslange verzorging en verpleging van iemand met een zware handicap, langdurige revalidatie na een ernstig auto-ongeluk of opname en behandeling in een psychiatrisch ziekenhuis.

#### Voorwaarden

Personen die verzekerd zijn op grond van de AWBZ, hebben recht op AWBZ-zorg. Alle inwoners van Nederland zijn in principe verzekerd, maar personen die niet in Nederland wonen, kunnen ook verzekerd zijn; bijvoorbeeld iemand die in België woont en uitsluitend in Nederland in loondienst werkt. Voor het recht op dit soort zorg moet de verzekerde zijn ingeschreven bij een zorgverzekeraar. Bovendien moet het regionale zorgkantoor de zorg toewijzen, nadat het Centrum indicatiestelling zorg (CIZ) heeft vastgesteld dat de verzekerde behoefte heeft aan de zorg.

#### Zorgaanspraken

De verzekerde heeft recht op verschillende soorten zorg, zowel thuis als in een instelling. Het gaat om: huiselijke verzorging, persoonlijke verzorging, verpleging, ondersteunende begeleiding, activerende begeleiding, behandeling, en verblijf. Daarnaast vergoedt de AWBZ het gebruik van verpleegartikelen, ziekenhuiszorg (na 365 dagen), revalidatiezorg (na 365 dagen), prenatale zorg en inentingen.

De verzekerde kan op twee manieren gebruik maken van AWBZ-zorg: zorg in natura en zorg op basis van een persoonsgebonden budget. Bij zorg in natura krijgt iemand de zorg van een zorgverlener waarmee zijn zorgverzekeraar een contract heeft afgesloten. De zorgverzekeraar vergoedt de kosten. Bij zorg via een persoonsgebonden budget krijgt de verzekerde de zorg van de zorgverlener die hij zelf kiest. De verzekerde vergoedt de kosten uit zijn budget (geldbedrag ontvangen van zorgkantoor).

Voor de meeste AWBZ-zorg moet de verzekerde een eigen bijdrage betalen. De hoogte van de bijdrage is onder andere afhankelijk van het belastbaar inkomen en de woonsituatie (thuis of in een instelling). Verder is van invloed: de leeftijd (jonger of ouder dan 65 jaar) en de burgerlijke staat (al dan niet gehuwd of samenwonend).

#### Uitvoering

De uitvoering van de AWBZ is in handen van de zorgverzekeraars. De zorgverzekeraars hebben taken overgedragen aan regionale zorgkantoren (toewijzen zorg, inning eigen bijdragen) en een centraal administratiekantoor (betaling van de zorgverleners). Bovendien is het Centrum indicatiestelling zorg (CIZ) verantwoordelijk voor de zorgindicatie (welke zorg is nodig, hoeveel en voor hoe lang). Elke regio heeft een eigen CIZ-bureau en verschillende CIZ-lokaties.

## GENEESKUNDIGE ZORG BELGIË

### VLAAMSE ZORGVERZEKERING

Op basis van de Vlaamse zorgverzekering hebben zorgbehoevenden in Vlaanderen en Brussel recht op een maandelijks vergoeding voor de kosten van de niet-medische hulp- en dienstverlening of mantelzorg.

#### Voorwaarden

Elke persoon die in Vlaanderen woont en 25 jaar of ouder is, moet aangesloten zijn bij een zorgkas. Elke persoon die in Brussel woont en 25 jaar of ouder is, mag aansluiten bij een zorgkas. Personen jonger dan 25 jaar betalen geen bijdrage, maar kunnen toch in aanmerking komen voor vergoeding. De Vlaamse zorgverzekering kan ook gelden voor personen die niet in Vlaanderen of Brussel wonen; bijvoorbeeld voor inwoners van Nederland, die uitsluitend in België in loondienst werken.

De zorgbehoevende moet de vergoeding aanvragen bij zijn zorgkas.

De belangrijkste voorwaarden waaraan hij op dat ogenblik moet voldoen zijn:

- zwaar hulpbehoevend zijn (lijden aan een langdurig en ernstig verminderd zelfzorgvermogen);
- de laatste 5 jaar ononderbroken in Vlaanderen of Brussel wonen of 5 maal het bedrag van de jaarlijkse bijdrage betalen,
- bij het aanvragen voor vergoeding voor residentiële zorg ook effectief verblijven in een erkende residentiële voorziening.

#### Zorgaanspraken

De Vlaamse zorgverzekering geeft vergoedingen voor zorg die wordt verstrekt door een voorziening die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap. Het betreft mantelzorg, professionele thuiszorg, en professionele residentiële zorg zoals geboden door rust- en verzorgingstehuizen. De zorgbehoevende heeft recht op een vergoeding vanaf de eerste dag van de derde maand die volgt op de datum van de aanvraag.

#### Hoogte vergoedingen (1 januari 2006)

Zorgvorm	Nettobedrag per maand
Mantel en thuiszorg	95,00
Professionele residentiële zorg	125,00

#### Uitvoering

De zorgverzekering wordt uitgevoerd door de zorgkassen erkend door het Vlaamse Zorgfonds.

## **UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NEDERLAND**

De werknemer heeft bij ziekte gedurende maximaal 104 weken recht op loon van de werkgever. Soms zal de zieke werknemer gedurende maximaal 104 weken recht hebben op een uitkering via de Ziektewet (ZW). Dat is bijvoorbeeld zo voor de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op de eerste ziektedag of tijdens de loon- doorbetaling (bepaalde oproepkrachten, uitzendkrachten, werknemers met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

Als de werknemer na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt is, ontstaat eventueel recht op een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

### **WET UITBREIDING LOONDOORBETALINGSPLICHT BIJ ZIEKTE**

Via de Wulbz is de werkgever verplicht om bij ziekte gedurende 104 weken 70% van het loon door te betalen.

#### **Voorwaarden**

Werknemers met een arbeidsovereenkomst hebben bij ziekte (ongeacht de oorzaak) recht op gedeeltelijke loon- doorbetaling door de werkgever. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst pas na twee jaar ziekte beëindigen en moet daarvoor een ontslagvergunning aanvragen.

#### **Hoogte**

Er is recht op doorbetaling van 70% van het loon.

Dit mag niet minder zijn dan het minimumloon en niet meer dan het maximumdagloon (€ 128,00).

In CAO's is soms bepaald dat de werkgever hierop een aanvulling geeft of het volledige loon doorbetaalt.

Dit is slechts mogelijk over maximaal 52 weken van ziekte.

#### **Duur**

De werkgever betaalt het (gedeeltelijke) loon door, maar niet langer dan 104 weken en ook niet nadat het dienst- verband is beëindigd. Eindigt het dienstverband of tijdelijk contract tijdens de ziekte, dan is er recht op een uitkering op grond van de Ziektewet. De termijn van 104 weken kan nog worden verlengd als dit ten goede komt aan de re-integratie of als sanctie van UWV.

#### **Uitvoering**

De werkgever zorgt voor betaling van het (gedeeltelijke) loon en controleert en begeleidt de zieke werknemer. UWV controleert of aan de voorwaarden is voldaan.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BELGIË

De werknemer heeft bij ziekte altijd eerst recht op loon van de werkgever. Daarbij geldt voor werknemers met een arbeidersontract een andere regeling als voor werknemers met een bediendencontract. Nadat de werkgever geen loon meer hoeft te betalen, heeft de werknemer, afhankelijk van de oorzaak van de ziekte, recht op:

- een uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid van de mutualiteit. De mutualiteit betaalt deze uitkering voor de resterende 12 maanden. Daarna kan recht ontstaan op een uitkering voor invaliditeit; of
- een uitkering van de arbeidsongevallenverzekeraar; of
- een uitkering van het Fonds voor de beroepsziekten.

### GEWAARBORGD LOON VOOR ARBEIDERS

Er is recht op gewaarborgd loon gedurende de eerste 28 dagen van de arbeidsongeschiktheid.

#### Voorwaarden

Voorwaarden zijn o.a. dat er een dienstverband moet zijn van ten minste één maand en dat de arbeidsongeschiktheid geen gevolg is van een eigen, zware fout (zoals het niet dragen van een autogordel).

Er geldt een carensdag (wachtdag) als de ziekteperiode korter dan 14 dagen duurt.

#### Hoogte/duur

De eerste 7 dagen is er recht op het volledige loon. De daarop volgende 7 dagen is er recht op 60% van het loon en 25,88% van het loon onder de loongrens en 85,88% van het loon boven de loongrens. Deze uitkeringen worden betaald door de werkgever.

Over de volgende 14 dagen betaalt het ziekenfonds 60% van het loon beneden de loongrens. De werkgever betaalt de toeslag van 25,88% door en de 85,88% van het loon boven de loongrens. Het percentage van 85,88% komt ongeveer overeen met het bedrag van het volledige nettoloon.

Na 28 dagen ziekte resteert de uitkering van het ziekenfonds van 60% van het loon beneden de loongrens.

De loongrens is voor 2006 vastgesteld op € 128,90 bruto per dag (5-dagenweek). Is de ziekte het gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, dan is er de eerste 7 dagen recht op loondoorbetaling (een eventuele uitkering int de werkgever). Over de volgende 23 dagen is er recht op een aanvulling op de uitkering wegens arbeidsongeval of beroepsziekte. Deze aanvulling wordt betaald door de werkgever tot het bedrag van het volledige nettoloon.

#### Uitvoering

Het loon wordt doorbetaald door de werkgever; het ziekgeld wordt betaald door het ziekenfonds (mutualiteit) waarbij iemand is aangesloten.

### GEWAARBORGD LOON VOOR BEDIENDEN

Er is recht op gewaarborgd loon tijdens de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid. Dit wordt betaald door de werkgever.

#### Voorwaarden

Een voorwaarde is o.a. dat de arbeidsongeschiktheid geen gevolg mag zijn van een eigen, zware fout (zoals het niet dragen van een autogordel). Er geldt geen carensdag (wachtdag).

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NEDERLAND

### ZIEKTEWET

De Ziektewet (ZW) geeft bepaalde groepen werknemers die door ziekte, ongeval of gebreken niet in staat zijn om hun werk te doen, recht op een maandelijkse uitkering, als hun werkgever niet verplicht is tot loondoorbetaling.

### Voorwaarden

De voorwaarden voor het recht op een uitkering zijn:

- jonger zijn dan 65 jaar en
- als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat zijn het eigen werk te verrichten en
- een dienstbetrekking hebben of als oproepkracht werken (of zou hebben gewerkt) op de eerste ziektedag.

Niet verzekerd voor de ZW zijn:

- directeur-groootaandeelhouders,
- werknemers met onbetaald verlof,
- werknemers die doorgaans minder dan drie dagen in een particuliere huishouding werken (bijvoorbeeld een kinderoppas).

### Hoogte

De uitkering is 70% van het dagloon dat werd ontvangen voor de arbeidsongeschiktheid. Het dagloon wordt berekend door het loon van de laatste 13 weken te delen door het aantal werkdagen in die periode. Het dagloon kan nooit hoger zijn dan 70% van het maximumdagloon € 168,00 en nooit lager dan het geldende sociaal minimum.

### Duur

De uitkering wordt maximaal 104 weken betaald. De termijn van 104 weken kan nog worden verlengd als dit ten goede komt aan de re-integratie of als sanctie van UWV.

### Uitvoering

De verzekerde moet zich onmiddellijk, maar uiterlijk op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid ziekmelden bij zijn werkgever. De werkgever licht met spoed en uiterlijk op de vierde dag UWV in dat verder belast is met de uitvoering.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BELGIË

### Hoogte/duur

Er is recht op loondoorbetaling gedurende 30 dagen, incl. commissieloon, loon in natura enz. De regeling voor bedienden in de proeftijd en de bedienden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder dan drie maanden (met al of niet duidelijk omschreven werk) wijkt af van de regeling voor bedienden met vast contract en komt qua vorm overeen met de regeling voor arbeiders.

Na 30 dagen betaalt het ziekenfonds de uitkering.

### Uitvoering

Het loon wordt doorbetaald door de werkgever; het ziekgeld wordt uitbetaald door het ziekenfonds waarbij de werknemer is aangesloten.

### VERZEKERING VOOR UITKERINGEN BIJ PRIMAIRE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Na de periode van gewaarborgd loon, geeft de ziekteverzekering recht op een uitkering voor arbeidsongeschikte werknemers, werklozen, niet-vastbenoemde ambtenaren en leerkrachten. De arbeidsongeschiktheid mag niet zijn veroorzaakt door een arbeidsongeval of beroepsziekte. Dan gelden andere regelingen (zie verder). De ziekteverzekering betaalt ook vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap en tegemoetkomingen in begrafeniskosten.

### Voorwaarden

Er is recht op een uitkering als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid voor werknemers,
- aangesloten zijn bij een verzekeringsinstelling,
- de wachttijd van 6 maanden hebben volbracht (soms wordt vrijstelling van de wachttijd verleend, zoals na einde studie),
- ten minste 66% arbeidsongeschikt zijn.

In perioden waarin de rechthebbende andere vergoedingen geniet, ontstaat geen recht op uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid. Zo ontstaat geen recht in de periode dat de gerechtigde recht heeft op onder andere: loon, vakantiegeld, opzeggingsvergoeding, werkloosheidsvergoeding, of een uitkering voor loopbaanonderbreking.

### Hoogte

Een arbeidsongeschikte werknemer met gezinslast of een alleenstaande heeft gedurende maximaal één jaar recht op 60% van het begrensde loon € 128,89 in de 5-dagenweek.

Voor een werknemer zonder gezinslast wordt de uitkering vanaf de 31e dag verlaagd naar 55% van het gederfde en begrensde loon.

### Duur

Het recht op uitkering voor primaire arbeidsongeschiktheid bestaat zolang de rechthebbende als arbeidsongeschikt wordt erkend, maar nooit langer dan 1 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het uitkeringsrecht eindigt altijd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.

### Uitvoering

De adviserend geneesheer van de verzekeringsinstelling (mutualiteit of Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering) stelt de arbeidsongeschiktheid vast. De verzekeringsinstelling stelt het recht op uitkering vast en betaalt de uitkering.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NEDERLAND

### WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) biedt een maandelijkse uitkering en een jaarlijkse vakantiebijslag voor verzekerden die arbeidsongeschikt zijn. Arbeidsongeschikten hebben van UWV of hun werkgever recht op hulp bij 're-integratie': hulp bij herstel, behoud en bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid en bevordering van inschakeling in de arbeid.

De Wet WIA bevat twee verschillende regelingen: de regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de regeling uitkering werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Welke regeling van toepassing is, hangt af van de mate waarin de verzekerde arbeidsongeschikt is. UWV stelt dit vast.

De mate van arbeidsongeschiktheid is evenredig met het 'loonverlies': het verschil tussen wat de verzekerde verdiende vóór het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (het maatmaninkomen, bij benadering gelijk aan het oude loon) en wat hij nog zou kunnen verdienen met algemeen geaccepteerde arbeid ná het begin van de arbeidsongeschiktheid (de overblijvende verdien capaciteit). UWV drukt het loonverlies uit in een percentage, door het bedrag ervan te delen door het maatmaninkomen en vervolgens met 100% te vermenigvuldigen. Dit percentage loonverlies noemt men ook wel het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Percentage arbeidsongeschiktheid	Verzekerde is
80% of meer	volledig en duurzaam arbeidsongeschikt
35% of meer, maar minder dan 80%	gedeeltelijk arbeidsongeschikt
minder dan 35%	niet arbeidsongeschikt

### UITKERING WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN (WGA)

De WGA regelt drie soorten uitkering voor verzekerden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn: eerst de loongerelateerde uitkering, en daarna de loonaanvullingsuitkering of de vervolgutkering.

#### Voorwaarden

Voor het recht op uitkering moet iemand verzekerd zijn op grond van de Wet WIA op het moment dat de ziekte intreedt. Iemand is onder andere verzekerd als hij in Nederland als werknemer werkt. Recht op een WGA-uitkering ontstaat voor de verzekerde die ziek wordt indien:

- hij de wachttijd van 104 weken heeft doorlopen (deze wachttijd is soms langer);
- hij 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is; en
- er op hem geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

Een uitsluitingsgrond is een omstandigheid waardoor de verzekerde geen recht op een WIA-uitkering kan hebben. Zo heeft iemand geen recht indien hij 65 jaar of ouder is of indien hij overlijdt. Er ontstaat ook geen (nieuw) recht als de verzekerde al een WIA-uitkering ontvangt.

Recht op een loongerelateerde uitkering heeft de verzekerde die voldoet aan de referte-eis: in de 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag na de dag waarop het recht op loon of ziekengeld op grond van de Ziektewet is geïndigd, in ten minste 26 weken als verzekerde arbeid hebben verricht.

Recht op een loonaanvullingsuitkering heeft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte die werkt en met dat werk een inkomen verdient van ten minste 50% van zijn overblijvende verdien capaciteit.

Recht op een vervolgutkering heeft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte die niet werkt of werkt en daarmee een inkomen verdient van minder dan 50% van zijn overblijvende verdien capaciteit.

Recht op vakantiebijslag heeft de verzekerde die recht had op een WGA-uitkering over de (maximaal) 12 aan mei voorafgaande maanden.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BELGIË

### VERZEKERING VOOR UITKERINGEN BIJ INVALIDITEIT

Werknemers die na één jaar nog steeds voor meer dan 66% arbeidsongeschikt zijn, krijgen recht op een invaliditeitsuitkering. Ook hierbij geldt, dat de arbeidsongeschiktheid niet veroorzaakt mag zijn door een arbeidsongeval of beroepsziekte.

#### Voorwaarden

Na één jaar ziekte moet er nog steeds sprake zijn van een arbeidsongeschiktheid van 66% of meer. Er mag geen dekking zijn via een andere verzekering.

De arbeidsongeschiktheid mag zijn veroorzaakt door een sportongeval, wanneer toegangsgeld werd geheven en er loon werd ontvangen door de sporter.

De controle op de arbeidsongeschiktheid mag niet worden geweigerd en de arbeidsongeschiktheid mag niet opzettelijk zijn veroorzaakt.

#### Hoogte

Vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering:

- 65% van het gederfde loon voor werknemers met gezinslast,
- 50 % van het gederfde loon voor alleenstaande werknemers,
- 40% van het gederfde loon voor alle anderen.

Hierbij gelden wel maximum- en minimumbedragen. Voor de berekening van de uitkering wordt het dagloon namelijk begrensd. Daardoor bedragen de maximum daguitkeringen: € 69,82 (met gezinslast), € 53,71 (alleenstaande) en € 42,97 (samenwonende). Minimaal bestaat er recht op het gewaarborgd minimuminkomen dat van toepassing is op de persoonlijke situatie. Als hulp van een derde persoon nodig is, is er recht op een aanvulling van € 5,48 bruto per dag. De uitkering wordt betaald zolang de arbeidsongeschiktheid duurt.

#### Duur

Het recht op invaliditeitsuitkering vervalt indien de rechthebbende niet meer als invalide wordt erkend.

Het uitkeringsrecht eindigt altijd vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### Uitvoering

Geneeskundige Raad voor Invaliditeit van RIZIV stelt de invaliditeit vast op basis van een verslag van de adviserend geneesheer van de verzekeringsinstelling (mutualiteit of de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering). De verzekeringsinstelling stelt het recht op uitkering vast en betaalt de uitkering.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NEDERLAND

### Hoogte

De loongerelateerde uitkering bedraagt per kalendermaand 70% van het verschil tussen het oude maandloon en het in de betreffende kalendermaand verworven inkomen. Deze uitkering kent ook een minimum, namelijk: de hoogte van de vervolgutkering (zie verder).

Het maandloon is 21,75 maal het dagloon. Dagloon is 1/261 deel van het loon dat de werknemer verdiende in de periode van één jaar voorafgaand aan het intreden van de ziekte. Het dagloon is begrensd tot maximaal € 168 per dag.

- De verzekerde werkt en ontvangt daarvoor een inkomen waarvan het bedrag ten minste gelijk is aan zijn overblijvende verdien capaciteit. De loonaanvullingsuitkering per kalendermaand bedraagt 70% van het verschil tussen het oude maandloon en het in de betreffende kalendermaand verworven inkomen.
- De verzekerde werkt en ontvangt daarvoor een inkomen waarvan het bedrag 50% of groter, maar kleiner dan 100% van zijn overblijvende verdien capaciteit is. De loonaanvullingsuitkering per kalendermaand bedraagt 70% van het verschil tussen het vroegere maandloon en de overblijvende verdien capaciteit.

Het maandloon is 21,75 maal het dagloon en het dagloon is begrensd tot maximaal € 168 per dag.

De vervolgutkering bedraagt per kalendermaand een percentage van het voor de verzekerde geldende minimumloon per maand (zie hoofdstuk Arbeidsreglementering Nederland). Het (uitkerings)percentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidspercentage		Uitkeringspercentage
Van	Tot	
0	35%	0%
35	45%	28%
45	55%	35%
55	65%	42%
65	80%	50,75%
80%	of meer	70%

De vakantiebijslag over een kalendermaand bedraagt 8/108 deel van de uitkering van die maand. In mei van elk jaar ontvangt de verzekerde het totaal van de over de 12 aan mei voorafgaande maanden gereserveerde bedragen op zijn rekening.

### Duur

De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de verzekerde op de dag met ingang waarvan het recht is toegekend. Voor uitkeringen die ingaan op of na 1 januari 2008 zal niet de leeftijd maar het arbeidsverleden bepalend zijn voor de uitkeringsduur.

Leeftijd van arbeidsongeschikte	Duur loongerelateerde uitkering
58 jaar of ouder	5 jaar
53 jaar of ouder	4 jaar
48 jaar of ouder	3 jaar
43 jaar of ouder	2,5 jaar
38 jaar of ouder	2 jaar
33 jaar of ouder	1,5 jaar
28 jaar of ouder	1 jaar
23 jaar of ouder	9 maanden
jonger dan 23 jaar	6 maanden

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BELGIË

### WET BETREFFENDE DE ARBEIDSONGEVALLEN

Is een werknemer het slachtoffer van een arbeidsongeval, dan heeft hij recht op een uitkering van de verzekeringsmaatschappij waarbij zijn werkgever een particuliere arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten. Bovendien komt het slachtoffer in aanmerking voor vergoeding van geneeskundige verzorging.

#### Voorwaarden

Er moet sprake zijn van arbeidsongeschiktheid en deze moet zijn veroorzaakt door een arbeidsongeval. Een arbeidsongeval is: een gebeurtenis tijdens het werk die een letsel veroorzaakt, of een ongeval op het normale traject tussen de woon- en arbeidsplaats. Iemand is arbeidsongeschikt indien hij zijn vermogen om door arbeid inkomen te verwerven geheel of gedeeltelijk heeft verloren. Het gaat om verlies aan concurrentievermogen op de algemene arbeidsmarkt.

Een arbeidsongeval moet onmiddellijk worden gemeld bij de werkgever, die hiervan binnen tien dagen aangifte moet doen bij de verzekeraar en de inspecteur van de arbeidsveiligheid.

#### Hoogte

##### Uitkeringen

De wet betreffende de arbeidsongevallen geeft recht op:

- uitkeringen aan echtgenoot en kinderen bij overlijden van de werknemer. Deze uitkeringen bedragen 30% voor de echtgenoot, 20% voor elk kind waarvan beide ouders zijn overleden of 15% van het (gemaximeerde) basisloon voor elk overig kind. Het basisloon is het loon dat de werknemer verdiende in het jaar voorafgaand aan het ongeval.
- een uitkering voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Bij tijdelijke en volledige ongeschiktheid is er recht op 90% van het gemaximeerde basisloon. Bij tijdelijke en gedeeltelijke ongeschiktheid, waarbij gedeeltelijk wordt gewerkt is er recht op een aanvulling tot het volledige loon.
- een uitkering bij blijvende volledige of gedeeltelijke ongeschiktheid. Het slachtoffer heeft recht op het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het gemaximeerde basisloon. Is het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld tussen de 5 en 10%, dan wordt de uitkering vastgesteld op 75% van het arbeidsongeschiktheidspercentage van het gemaximeerde basisloon. Is het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 5%, dan is de uitkering gebaseerd op 50%.

Het maximum basisloon is vanaf 1 januari 2005 vastgesteld op bruto € 32.748,12 per jaar.

##### Kosten van geneeskundige verzorging

Een slachtoffer heeft recht op vergoeding van de kosten van medische, chirurgische, tandheelkundige en farmaceutische verzorging, op verzorging in het ziekenhuis en op prothesen. Die verzorging wordt volledig terugbetaald (inclusief remgelden) volgens de geldende tarieven. De kosten komen voor rekening van de verzekeringsmaatschappij.

#### Duur

Er is geen beperking in de uitkeringsduur. De verzekeringsmaatschappij of FAO zal de hoogte van de uitkering wel verminderen indien de gerechtigde een rust- of overlevingspensioen ontvangt.

#### Uitvoering

De arbeidsongevallenverzekering wordt uitgevoerd door de verzekeringsmaatschappij waarbij de werkgever is aangesloten. Een arts van de verzekeringsmaatschappij stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast.

De verzekeringsmaatschappij is verantwoordelijk voor de betaling van uitkeringen.

In bepaalde gevallen is de uitvoering in handen van het FAO.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID NEDERLAND

Het recht op uitkering eindigt twee maanden na de dag dat de verzekerde niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Maar als de verzekerde een loongerelateerde uitkering geniet en op een dag niet langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, eindigt het recht pas als de toepasselijke uitkeringsduur is verlopen. Het recht eindigt bovendien als op de verzekerde een uitsluitingsgrond van toepassing is.

### Uitvoering

De verzekerde moet binnen 21 maanden na het begin van de wachttijd een aanvraag indienen bij UWV. UWV stelt de arbeids(on)geschiktheid vast. Indien de werkgever geen eigenrisicodrager, is betaald UWV de WGA-uitkering. UWV is dan ook verantwoordelijk voor ondersteuning bij re-integratie.

Een werkgever-eigenrisicodrager is verantwoordelijk voor de betaling van de WGA-uitkering en voor ondersteuning bij re-integratie. De werkgever kan de ondersteuning zelf verzorgen (en zich laten helpen door een arbodienst of een re-integratiebedrijf) of deze inkopen bij een private verzekeraar.

### INKOMENSVOORZIENING VOLLEDIG ARBEIDSONGESCHIKTEN (IVA)

De IVA regelt een uitkering voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

### Voorwaarden

Recht op een IVA-uitkering ontstaat voor de verzekerde die ziek wordt indien:

- hij de wachttijd van 104 weken heeft doorlopen (deze wachttijd is soms langer, maar kan ook korter zijn);
- hij 80% of meer duurzaam arbeidsongeschikt is; en
- er op hem geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

De arbeidsongeschiktheid is duurzaam indien de verzekerde: geen kans op herstel heeft (zij die in een stabiele situatie verkeren); of een geringe kans op herstel heeft, zowel in het eerste jaar als daarna. Er is ook sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid als iemand nog zal verslechteren of zelfs zal komen te overlijden.

Recht op vakantiebijslag heeft de verzekerde die recht had op een uitkering over de (maximaal) 12 aan mei voorafgaande maanden.

### Hoogte

De IVA-uitkering bedraagt per kalendermaand 70% van het oude maandloon. Mogelijk wordt de uitkering in augustus 2007 met terugwerkende kracht tot de ingangsdatum verhoogd naar 75%.

Het maandloon is 21,75 maal het dagloon. Dagloon is 1/261 deel van het loon dat de werknemer verdiende in de periode van één jaar voorafgaand aan het intreden van de ziekte. Het dagloon is begrensd tot maximaal € 168 per dag. De vakantiebijslag over een kalendermaand bedraagt 8/108 deel van de uitkering van die maand. In mei van elk jaar ontvangt de verzekerde het totaal van de over de 12 aan mei voorafgaande maanden gereserveerde bedragen op zijn rekening.

### Duur

Het recht op uitkering eindigt zodra de verzekerde niet meer volledig arbeidsongeschikt is. Het recht eindigt ook als op de verzekerde een uitsluitingsgrond van toepassing is.

### Uitvoering

De verzekerde moet binnen 21 maanden na het begin van de wachttijd een aanvraag indienen bij UWV.

Op aanvraag van de verzekerde stelt het UWV een verkorte wachttijd vast. Een verkorte wachttijd bedraagt ten minste 13 weken en ten hoogste 78 weken.

UWV stelt de arbeids(on)geschiktheid vast, kent het recht op IVA-uitkering toe en betaalt deze ook uit. Als de arbeidsongeschikte ondanks zijn beperkingen toch in staat is om te werken, dan heeft hij recht op hulp bij re-integratie van UWV.

## UITKERING BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID BELGIË

### GECOÖRDINEERDE WETTEN BETREFFENDE DE SCHADELOOSSTELLING VOOR BEROEPSZIEKTEN

Het doel van deze verzekering is een regeling voor schadeloosstelling voor beroepsziekten te treffen en de voorkoming voor deze ziekten te bevorderen.

#### Voorwaarden

Er moet sprake zijn van arbeidsongeschiktheid en deze moet zijn veroorzaakt door een beroepsziekte. Indien de werknemer een ziekte heeft die is veroorzaakt door zijn werk en deze ziekte op de lijst van erkende beroepsziekten voorkomt, dan heeft hij of zij recht op vergoeding van ziektekosten en uitkeringen. Is er sprake van een niet-erkende beroepsziekte, dan zal de ziekte én het verband tussen de ziekte en de werkzaamheden moeten worden aangetoond.

Iemand is arbeidsongeschikt indien hij zijn vermogen om door arbeid inkomen te verwerven geheel of gedeeltelijk heeft verloren. Het gaat om verlies aan concurrentievermogen op de algemene arbeidsmarkt.

Het slachtoffer van de beroepsziekte of zijn gezinsleden moeten met een speciaal formulier aangifte doen bij het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ).

#### Hoogte

##### Uitkeringen

De beroepsziektewetgeving geeft recht op:

- uitkeringen aan echtgenoot en kinderen bij overlijden van de werknemer. Deze uitkeringen bedragen 30% voor de echtgenoot, 20% voor elk kind waarvan beide ouders zijn overleden of 15% van het (gemaximeerde) basisloon voor elk overig kind. Het basisloon is het loon dat de werknemer verdiende gedurende het jaar vóór de datum waarop hij arbeidsongeschikt werd;
- een uitkering voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid, onder de voorwaarde dat de tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten minste 15 dagen duurt. Bij tijdelijke en volledige ongeschiktheid is er recht op 90% van het gemaximeerde basisloon. Bij tijdelijke en gedeeltelijke ongeschiktheid, waarbij gedeeltelijk wordt gewerkt is er recht op een aanvulling tot het volledige loon;
- een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid. Het slachtoffer heeft recht op het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het gemaximeerde basisloon. Is het arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld tussen de 5 en 10%, dan wordt de uitkering vastgesteld op 75% van het arbeidsongeschiktheidspercentage van het gemaximeerde basisloon. Is het arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 5%, dan is de uitkering gebaseerd op 50%.

Het maximum basisloon is vanaf 1 januari 2005 vastgesteld op bruto € 32.748,12 per jaar.

##### Kosten van geneeskundige verzorging

Iemand die een beroepsziekte heeft opgelopen heeft recht op vergoeding van de kosten van medische, chirurgische, farmaceutische en ziekenhuiskosten, met inbegrip van de kosten om prothesen en orthopedische apparaten aan te schaffen. De kosten zijn voor rekening van de mutualiteit; het FBZ vergoedt uitsluitend de remgelden en specifieke zorg die niet door de mutualiteit wordt vergoed.

#### Duur

Er is geen beperking in de uitkeringsduur. Het FBZ zal de hoogte van de uitkering wel verminderen indien de gerechtigde een rust- of overlevingspensioen ontvangt.

#### Uitvoering

De uitvoering is in handen van het FBZ. Een arts van het FBZ stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast. FBZ is verantwoordelijk voor de betaling van uitkeringen.

## UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING NEDERLAND

De Wet arbeid en zorg (WAZO) regelt zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de zwangere werknemer en een uitkering voor iedere werkdag gedurende dat verlof.

### Voorwaarden

Recht op uitkering heeft de vrouwelijke werknemer of gelijkgestelde. Werknemer is de persoon die een werkgever krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten.

Gelijkgestelde is degene die werknemer is in de zin van de Ziektewet; bijvoorbeeld iemand die voor een uitzendbureau werkt, of iemand die een werkloosheidsuitkering of ziekgeld geniet.

De zwangere werknemer of gelijkgestelde moet

- de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof – uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum – melden bij haar werkgever of UWV;
- de uitkering – uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof – aanvragen bij haar werkgever of UWV; en
- haar bevalling uiterlijk op de 2de dag volgend op de dag van de bevalling melden bij haar werkgever of UWV.

### Hoogte

De uitkering bedraagt 100% van het dagloon en het dagloon is begrensd tot maximaal € 168 per dag. De uitkering mag niet hoger zijn dan 100% van het nettoloon.

### Duur

Het tijdvak van verlof duurt in totaal 16 weken en bestaat uit:

- een periode van zwangerschapsverlof van maximaal 6 weken; en
- een periode van bevallingsverlof van minimaal 10 weken.

De zwangere werknemer kiest zelf wanneer de periode van zwangerschapsverlof ingaat. De ingangsdatum ligt tussen 6 en 4 weken vóór de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum.

Als het dienstverband van de werknemer eindigt tijdens het verlof (bijvoorbeeld omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt), dan blijft de zwangerschaps- en bevallingsuitkering doorlopen tot het einde van de wettelijke termijn.

### Uitvoering

De uitvoering van de WAZO is in handen van UWV (voor de persoon zonder werkgever) of van UWV en de werkgever.

## UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING BELGIË

De Arbeidswet van 16 maart 1971 regelt moederschapsverlof voor zwangere werknemers. De verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen regelt een uitkering voor iedere werkdag in het tijdvak van het moederschapsverlof. Deze verzekering regelt bovendien een uitkering indien de zwangere werkneemster haar werk (gedeeltelijk) moet onderbreken omdat dit te gevaarlijk is voor haar gezondheid en die van haar kind.

### Voorwaarden

Voor het recht op een moederschapsuitkering moet iemand rechthebbende zijn. Rechthebbenden zijn de vrouwelijke werknemers die

- onder de toepassing vallen van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
- hun werk onderbreken of niet hervatten, om ten vroegste van de 5de maand zwangerschap af, te rusten;
- een werkloosheidsuitkering ontvangen;
- tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid of van moederschapsverlof ophouden verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst met een werkgever.

Verder moet de rechthebbende over een periode van 6 maanden

- ten minste 120 arbeidsdagen of met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen bewijzen;
- het bewijs leveren dat de bijdragen werkelijk werden betaald en dat deze werden betaald over een jaarlijks loon van ten minste van € 4.936,80 (bedrag geldig vanaf 1 januari 2006).

De rechthebbende moet bovendien:

- bij het begin van haar moederschapsverlof de vermoedelijke bevallingsdatum schriftelijk doorgeven aan de verzekeringsinstelling waarbij zij is ingeschreven (mutualiteit of Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering);
- het inlichtingenblad van de verzekeringsinstelling invullen en terugsturen; en
- na de bevalling zo snel mogelijk een geboortebewijs aan de verzekeringsinstelling opsturen.

### Hoogte

De moederschapsuitkering is een percentage van het gederfde en meestal begrensde loon. Voor uitkeringen die ingaan op of na 1 januari 2005, is het dagloon is begrensd tot maximaal € 128,90 per dag (indien de rechthebbende voor de onderbreking 5 dagen per week werkte).

#### Hoogte moederschapsuitkering in periode van moederschapsverlof

	eerste 30 dagen	vanaf de 31e dag
Algemeen	79,5% x begrensde loon	75% x begrensde loon
Werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst	82% x onbegrensde loon	75% x begrensde loon

De zwangere, bevallen of borstvoeding gevende gerechtigde voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst vanwege het gevaar voor haar gezondheid, heeft recht op een uitkering van 60% van het gederfde loon of 60% van het gederfde loon voortvloeiend uit de onderbroken activiteit (bij gedeeltelijke onderbreking).

### Duur

Het tijdvak van moederschapsverlof duurt in totaal 15 weken en bestaat uit:

- een periode van voorbevallingsverlof van maximaal 6 weken; en
- een periode van nabevallingsverlof van minimaal 9 weken.

De zwangere werkneemster kiest zelf wanneer de periode van voorbevallingsverlof ingaat. De ingangsdatum ligt tussen 6 weken en 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

### Uitvoering

De verzekeringsinstelling waarbij de werknemer is ingeschreven, is verantwoordelijk voor de uitvoering.

## OUDERDOMSPENSIEN NEDERLAND

De Algemene Ouderdomswet (AOW) regelt een maandelijks ouderdomspensioen voor personen van 65 jaar en ouder. De gehuwde of samenwonende pensioengerechtigde kan een maandelijks toeslag krijgen voor zijn echtgenoot of partner die nog geen 65 is. Bovendien biedt de AOW een jaarlijkse vakantie-uitkering.

### Voorwaarden

Iemand heeft recht op ouderdomspensioen indien hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en in het tijdvak tussen 15 en 65 jaar verzekerd is geweest op grond van de AOW. De AOW is in beginsel van toepassing op personen die in Nederland wonen (ingezetenen) en tussen de 15 en 65 jaar oud is.

Het recht op toeslag ontstaat alleen voor personen die vóór 1 januari 2015 de leeftijd van 65 jaar bereiken. Zij moeten op en na hun 65e wel samenwonen met een echtgenoot of partner jonger dan 65 jaar. Deze echtgenoot of partner moet zelf verzekerd zijn geweest op grond van de AOW en geen of een beperkt inkomen hebben. De pensioengerechtigde heeft recht op een vakantie-uitkering over maanden waarin hij recht had op ouderdomspensioen.

### Hoogte

Het ouderdomspensioen is, voor elk jaar dat de pensioengerechtigde tussen 15 en 65 verzekerd was, gelijk aan 1/50 van een vast brutobedrag. De hoogte van het brutobedrag hangt samen met de gezinstoestand van de pensioengerechtigde vanaf 65 jaar.

De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het aantal jaren dat de echtgenoot (of partner) verzekerd is geweest op grond van de AOW. Bovendien is de toeslag afhankelijk van het inkomen uit arbeid of inkomen in verband met arbeid van de echtgenoot. Dat inkomen wordt in principe afgetrokken van de toeslag.

Een deel van het inkomen uit arbeid is vrijgesteld. De toeslag vervalt indien het bruto maandbedrag aan inkomen uit arbeid groter of gelijk is aan € 1.145,93. Voor elke maand dat de pensioengerechtigde ouderdomspensioen ontvangt, bestaat recht op een evenredige vakantie-uitkering. Als er recht is op toeslag, dan bestaat ook recht op evenredige vakantie-uitkering over de toeslag. Zo wordt aan de 12 maanden voorafgaand aan de maand mei, de vakantie-uitkering over het ouderdomspensioen en (eventueel) de toeslag gereserveerd. In mei ontvangt de gerechtigde het totaal van de gereserveerde bedragen op zijn rekening.

### Hoogte ouderdomspensioen (1 januari 2006)

Ouderdomspensioen voor	Brutobedrag per maand	
	Pensioen	Vakantie-uitkering
ongehuwde	942,33	53,22
ongehuwde met kind jonger dan 18	1.164,96	68,43
gehuwde met partner van 65 of ouder	646,35	38,02
gehuwde met partner jonger dan 65	646,35	38,02
toeslag	646,35	38,02

### Duur

Het recht op ouderdomspensioen zal pas vervallen indien de gerechtigde overlijdt. Het recht op toeslag vervalt als de echtgenoot: niet meer samenwoont met de pensioengerechtigde, een te hoog inkomen heeft, of zelf 65 jaar wordt. De opbouw van vakantie-uitkering stopt indien de pensioengerechtigde overlijdt. De eventuele nabestaanden hebben echter recht op het tot de overlijdensdatum gereserveerde bedrag.

### Uitvoering

De AOW wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Iedereen die staat ingeschreven bij de afdeling bevolking van een (Nederlandse) gemeente krijgt vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd een aanvraagformulier toegestuurd.

## OUDERDOMSPENSIEN BELGIË

Het Koninklijk Besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 biedt een maandelijks rustpensioen voor personen die in België als werknemer hebben gewerkt. Bovendien voorziet het Besluit in een jaarlijks vakantiegeld. Er gelden bijzondere regelingen voor mijnwerkers, zeevarenden, beroepsjournalisten en leden van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart. In deze brochure vindt u daarover geen informatie.

### Voorwaarden

Iemand heeft recht op rustpensioen indien hij de pensioenleeftijd heeft bereikt, geen socialezekerheidsuitkering ontvangt en tussen 20 jaar en de pensioenleeftijd een periode als werknemer in België heeft gewerkt.

Tijdens de tewerkstelling moeten de wettelijke bijdragen zijn ingehouden. Perioden van inactiviteit zijn soms gelijkgesteld met perioden van werken. Dat geldt bijvoorbeeld voor perioden waarin iemand werkloos of arbeidsongeschikt is geweest en een uitkering ontving.

Voor mannen is de pensioenleeftijd gelijk aan 65 jaar. Voor vrouwen is de pensioenleeftijd afhankelijk van hun geboortjaar. Voor vrouwen geboren op of na 1 december 1940 maar vóór 1 december 1942, is de pensioenleeftijd bijvoorbeeld gelijk aan 63 jaar. Bij een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar met pensioenrechten, kan het rustpensioen op verzoek ingaan vanaf elke willekeurige maand tussen 60 en 65 jaar.

Behalve in het jaar waarin het rustpensioen ingaat, heeft de pensioengerechtigde recht op een jaarlijks vakantiegeld dat in de loop van de maand mei wordt uitbetaald. Het rustpensioen voor de maand mei moet daadwerkelijk aan de gerechtigde verschuldigd zijn.

### Hoogte

Het rustpensioen is, voor elk in aanmerking komend jaar, gelijk aan een breuk van 75% of van 60% van het brutoloon van dat jaar (geherwaardeerd en eventueel begrensd).

Voor mannen is de breuk gelijk aan 1/45. Voor vrouwen is de breuk afhankelijk van hun geboortjaar.

Voor vrouwen geboren op of na 1 december 1940 maar vóór 1 december 1942, is de breuk bijvoorbeeld gelijk aan 1/43.

Voor de werknemers van wie de echtgenoot elke beroepsarbeid heeft gestaakt en geen socialezekerheidsuitkering of ouderdomspensioen ontvangt, is recht op 75% (gezinsbedrag). Andere werknemers hebben recht op 60% (alleenstaandenbedrag).

Het brutoloon dat de werknemer in een bepaald jaar heeft genoten, wordt verhoogd naar het prijs- en welzijnsniveau op de ingangsdatum van het rustpensioen. Dit noemt men 'herwaardering'. Bovendien geldt er een maximumbedrag. Indien het brutoloon over bijvoorbeeld 2005, na herwaardering, groter of gelijk is aan € 43.314,93, dan zal het rustpensioen over 2005 zijn gebaseerd op dat maximumbedrag.

Het maximale brutobedrag aan vakantiegeld is € 643,99 (gezinsbedrag) of € 515,18 (alleenstaandenbedrag) per jaar. Het vakantiegeld is echter nooit hoger dan het maandbedrag aan rustpensioen in mei.

### Duur

Het rustpensioen loopt door tot de gerechtigde overlijdt, maar kan wel worden geschorst indien hij of zij nog een beroepsinkomen geniet en dat inkomen boven een bepaald grensbedrag komt.

### Uitvoering

De rustpensioenregeling voor werknemers wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP).

Veel inwoners van België ontvangen ongeveer één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd een aanvraagformulier van de RVP in Brussel. Wie geen aanvraag ontvangt, moet deze zelf indienen bij het gemeentebestuur van zijn hoofdverblijfplaats of het bevoegde gewestelijk bureau van de RVP.

## NABESTAANDENUITKERING NEDERLAND

De Algemene nabestaandenwet (Anw) regelt een maandelijkse uitkering voor de nabestaanden van een overleden verzekerde. Er zijn drie soorten uitkering: de nabestaanden-, halfwezen-, en wezenuitkering. Bovendien biedt de Anw een jaarlijkse vakantie-uitkering.

### Voorwaarden

De overledene moet op de overlijdensdatum (gelijkgesteld) verzekerd zijn voor de Anw. De Anw is in beginsel van toepassing op personen die in Nederland wonen (ingezetenen). De Anw kan ook van toepassing zijn op een persoon die niet in Nederland woont; bijvoorbeeld op een inwoner van België die uitsluitend in Nederland werkzaamheden in loondienst uitoefent.

Recht op een nabestaandenuitkering heeft de nabestaande die een ongehuwd kind onder de 18 jaar heeft, dat niet tot het huishouden van een ander behoort; of voor ten minste 45% arbeidsongeschikt is; of geboren is voor 1 januari 1950.

De persoon die een kind tot 18 jaar, van wie één ouder is overleden, in zijn huishouden verzorgt, heeft recht op een halfwezenuitkering.

Recht op een wezenuitkering heeft een kind, van wie beide ouders zijn overleden (tot 16 jaar, bij invaliditeit tot 18 jaar, als een kind studeert tot 21 jaar).

De nabestaande heeft recht op een vakantie-uitkering over maanden waarin hij recht had op nabestaanden- en/of halfwezenuitkering of wezenuitkering.

### Hoogte

Hoogte nabestaanden- halfwezen- en wezenuitkering (1 januari 2006)

Uitkering voor	Brutobedrag per maand	
	Uitkering	Vakantie-uitkering
nabestaande	1.059,64	64,63
nabestaande met verzorgingsrelatie	677,22	46,16
halfwees	243,34	18,45
wees tot 10 jaar	339,08	20,68
wees van 10 tot 16 jaar	508,63	31,02
wees van 16 tot 21 (of 27) jaar	678,17	41,36

De nabestaandenuitkering is afhankelijk van het inkomen uit arbeid of inkomen in verband met arbeid van de nabestaande. Dat inkomen wordt in principe van de uitkering afgetrokken. Een deel van het inkomen uit arbeid is vrijgesteld. De uitkering vervalt indien het bruto maandbedrag aan inkomen uit arbeid groter of gelijk is aan € 2.128,76.

Voor elke maand dat de nabestaande een uitkering ontvangt, bestaat recht op een vakantie-uitkering. Zo wordt aan de 12 maanden voorafgaand aan de maand mei, de vakantie-uitkering gereserveerd. In mei ontvangt de nabestaande het totaal van de gereserveerde bedragen op zijn rekening.

### Duur

De nabestaandenuitkering eindigt (onder andere) als de nabestaande hertrouwt, gaat samenwonen of 65 jaar wordt. De halfwezenuitkering eindigt als de halfwees 18 jaar wordt of wanneer de ouder/verzorger van de halfwees 65 jaar wordt én een AOW-éénouderpensioen gaat ontvangen. Het recht op wezenuitkering stopt als niet meer wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden, zoals leeftijd of studeren. De opbouw van vakantie-uitkering stopt indien de nabestaande overlijdt. De eventuele minderjarige kinderen hebben echter recht op het tot de overlijdensdatum gereserveerde bedrag.

### Uitvoering

De uitvoering van de Anw is in handen van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Nabestaanden moeten een aanvraag voor Anw-uitkering indienen bij de SVB van de woonplaats.

## NABESTAANDENUITKERING BELGIË

Het Koninklijk Besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 treft een regeling voor uitkeringen voor de echtgenote van een overleden werknemer, die in België als werknemer heeft gewerkt. Bovendien voorziet het Besluit in een jaarlijks vakantiegeld.

### Voorwaarden

De overledene moet op de datum van overlijden in België sociaal verzekerd zijn. In principe zijn verzekerd: alle werknemers die met een arbeidscontract in België werken en de uitkeringsgerechtigden. Tijdens de tewerkstelling moeten de wettelijke bijdragen zijn ingehouden. De overlevende moet met de overledene gehuwd zijn geweest; een overlevende partner die met de overledene samenwoonde, kan geen overlevingspensioen krijgen.

De overlevende echtgenoot heeft recht op een overlevingspensioen als hij ten minste 45 jaar oud is, of een kind opvoedt, of ten minste 66% arbeidsongeschikt is.

De overlevingsuitkering wordt niet uitbetaald als de overlevende echtgenoot een uitkering ontvangt voor (onder andere) ziekte, invaliditeit of werkloosheid.

Wordt aan één van deze voorwaarden niet voldaan, dan wordt het overlevingspensioen pas uitbetaald ingaande de maand volgend op de maand waarin de 45-jarige leeftijd wordt bereikt (het zogenaamde uitgesteld recht).

Wel kan – onder bepaalde voorwaarden – het in tijd beperkte of tijdelijke overlevingspensioen over maximaal 12 maanden worden uitbetaald.

Behalve in het jaar waarin het overlevingspensioen ingaat, heeft de gerechtigde recht op een jaarlijks vakantiegeld dat in de loop van de maand mei wordt uitbetaald. Het overlevingspensioen voor de maand mei moet daadwerkelijk aan de gerechtigde verschuldigd zijn.

### Hoogte

Het overlevingspensioen is gebaseerd op het aantal verzekerde jaren voor het rustpensioen van de overledene.

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

- op de overlijdensdatum werd door de overledene een rustpensioen ontvangen. De nabestaande heeft dan recht op 80% van dit rustpensioen (gezinsbedrag).
- op de overlijdensdatum werd nog geen rustpensioen ontvangen. De nabestaande heeft dan recht op 80% van het rustpensioen (gezinsbedrag) dat de overledene zou hebben ontvangen, als hij op de overlijdensdag de pensioenleeftijd had bereikt én 45 jaar (vrouwen 43 jaar) had gewerkt.

Het maximale brutobedrag aan vakantiegeld is € 540,94. Het vakantiegeld is echter nooit hoger dan het maandbedrag aan overlevingspensioen in mei.

### Duur

Het overlevingspensioen wordt niet meer betaald als de overlevende echtgenoot hertrouwt, of een beroepsinkomen geniet en dat inkomen boven een bepaald grensbedrag komt. Voor een overlevende echtgenoot jonger dan 45 jaar, vervalt het overlevingspensioen indien hij of zij geen kind meer opvoedt of niet meer arbeidsongeschikt is. Het overlevingspensioen kan ook vervallen als de overlevende echtgenoot zelf een wettelijk ouderdompensioen gaat ontvangen.

### Uitvoering

De overlevingspensioenregeling voor werknemers wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). Aanvragen voor overlevingspensioen moeten worden ingediend bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats of bij het bevoegde gewestelijk bureau van de RVP.

# Belastingwetgeving Nederland

Werknemers moeten over hun belastbare inkomen inkomstenbelasting betalen aan de belastingdienst.

## Berekening

De belastingdienst stelt eerst het belastbaar inkomen vast, berekent vervolgens hoeveel belasting hierover verschuldigd is en trekt hiervan ten slotte heffingskortingen af.

De Belastingdienst belast het loon – verminderd met een aantal posten – volgens de onderstaande tarieven.

### Tarieven inkomstenbelasting (aanslagjaar 2007, inkomsten 2006)

Belastbaar inkomen uit werk en woning		Belastingheffing per jaar	
van	tot en met		
0	17.046	0	+2,45%
17.046	30.631	417	+9,75% boven 17.046
30.631	52.228	1.741	+42% boven 30.631
52.228	of meer	10.881	+52% boven 52.228

Op de verschuldigde belasting brengt de belastingdienst in ieder geval de ‘algemene heffingskorting’ (€ 1.990 per jaar) en de ‘arbeidskorting’ (tot de leeftijd van 57 jaar, € 1.357 per jaar) in mindering. Daarnaast kan er – afhankelijk van de persoonlijke situatie – recht zijn op aanvullende heffingskortingen, zoals: de kinderkorting, de alleenstaande-ouderkorting of de ouderenkorting).

## Betaling

Werknemers betalen belasting vooraf doordat hun werkgevers loonheffing inhouden op hun loon. Deze loonheffing wordt later verrekend via de definitieve aanslag.

De belastingdienst heft de inkomstenbelasting tegelijk met de premie volksverzekeringen. Daarvoor stuurt de belastingdienst aan het begin van ieder jaar een aangifteformulier aan de belastingplichtige. De belastingplichtige (of zijn vertegenwoordiger) moet de aangifte invullen en vóór 1 april terugsturen. Daarna stuurt de belastingdienst een aanslagformulier met

- het verschuldigde bedrag aan inkomstenbelasting (en premie volksverzekeringen) en
- de uiterste datum waarvoor het bedrag moet zijn gestort.

# Belastingwetgeving België

Werknemers moeten over hun beroepsinkomsten personenbelasting betalen aan de belastingadministratie.

## Berekening

De belastingadministratie stelt eerst het belastbaar netto-inkomen vast en berekent vervolgens hoeveel belasting hierover verschuldigd is.

De belastingdienst belast het brutoloon minus de RSZ-bijdrage van 13,07% – verminderd met een aantal posten – volgens de onderstaande tarieven.

### Basisschaal belastinginhouding (aanslagjaar 2007, inkomsten 2006)

Belastbaar inkomen		Belastingheffing per jaar	
van	tot en met		
0	7.290	0	+25%
7.290	10.380	1.823	+30% boven 7.290
10.380	17.300	2.750	+40% boven 10.380
17.300	31.700	5.518	+45% boven 17.300
31.700	of meer	11.998	+50% boven 31.700

## Betaling

Werknemers betalen belasting vooraf doordat hun werkgevers bedrijfsvoorheffing inhouden op hun loon. Deze bedrijfsvoorheffing wordt later verrekend via de definitieve aanslag.

Een belastingplichtige moet vóór 1 juni 2007 aangifte doen van het belastbaar resultaat over 2006. Daarvoor stuurt de belastingadministratie in de eerste helft van 2007 een aangifteformulier. De aanslag volgt dan eind 2007, uiterlijk voor juni 2008.

# Arbeidsreglementering Nederland

## VAKANTIERECHTEN

Op jaarbasis is er recht op ten minste viermaal het aantal werkdagen per week aan vakantiedagen. Hiervan mogen minstens twee weken aaneengesloten worden opgenomen. Bij een volledige vijfdaagse werkweek heeft de werknemer dus recht op twintig vakantiedagen. Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar is er in dat jaar recht op een evenredig aantal vakantiedagen.

Tijdens de vakantie wordt het loon doorbetaald door de werkgever. Elke werknemer heeft bovendien recht op een vakantiebijslag van ten minste 8% van het brutoloon. De vakantiebijslag wordt berekend over twaalf maandlonen. Is er op het moment van betaling nog geen vol jaar gewerkt, dan is er recht op een vakantiebijslag naar evenredigheid. Meestal wordt de vakantiebijslag eenmaal per jaar (in mei) uitbetaald.

## FEESTDAGEN 2006

Nieuwjaarsdag	1 januari	Tweede pinksterdag	5 juni
Tweede paasdag	17 april	Kerstmis	25 december
Koninginnedag	30 april	Tweede kerstdag	26 december
Hemelvaartsdag	25 mei		

Naast bovenstaande erkende feestdagen, wordt in Nederland op 5 mei bevrijdingsdag gevierd. Dit is om de 5 jaar een officiële feestdag.

## MINIMUMLOON

In Nederland zijn de minimumlonen geregeld in de wet of in een CAO. De werkgever van een branche waarvoor een CAO geldt, moet de minimumlonen van de CAO betalen. Deze zijn vaak hoger dan de wettelijke minimumlonen. Iedere werknemer van 23 tot en met 64 jaar heeft minstens recht op het wettelijke minimumloon. Bij een volledige arbeidsduur wordt het volledige minimumloon aan de werknemer uitbetaald over een week, vier weken of een maand. Een deeltijdwerker heeft recht op een evenredig deel van het minimumloon.

## Bruto minimumloonbedragen (1 januari 2006)

Leeftijd	Percentage	Bruto bedrag	
		Per maand	Per week
23 of ouder	100	1.272,60	293,70
22	85	1.081,70	249,60
21	72,5	922,65	212,90
20	61,5	782,65	180,60
19	52,5	668,10	154,20
18	45,5	579,05	133,65
17	39,5	502,70	116,00
16	34,5	439,05	101,30
15	30	381,80	88,10

# Arbeidsreglementering België

## VAKANTIERECHTEN

Het aantal vakantiedagen waarop een werknemer (arbeider of bediende) recht heeft, is afhankelijk van het aantal arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar (vorig kalenderjaar). De werknemer die 12 maanden werkt in het vakantiedienstjaar in een werkweek van 5 dagen, heeft recht op vakantie in het vakantiejaar gedurende ten minste 20 dagen.

Een bediende heeft tijdens zijn vakantiedagen recht op zijn loon (enkel vakantiegeld). Bovendien moet de werkgever dubbel vakantiegeld betalen. Het bedrag is gelijk aan 1/12 van 92% van het brutoloon van de maand waarin de vakantie ingaat, maal het aantal gewerkte maanden in het vakantiedienstjaar.

Een arbeider heeft tijdens de vakantiedagen recht op vakantiegeld van het vakantiefonds waarbij zijn werkgever is aangesloten. Het bedrag van het vakantiegeld is gelijk aan 8% (enkel vakantiegeld) en 7,38% (dubbel vakantiegeld) van 108% van het in het voorgaande jaar genoten brutoloon.

## FEESTDAGEN 2006

Nieuwjaarsdag	1 januari	Nationale feestdag	21 juli
Tweede paasdag	17 april	Maria-ten-hemelopening	15 augustus
Dag van de Arbeid	1 mei	Allerheiligen	1 november
Hemelvaartsdag	25 mei	Wapenstilstandsdag	11 november
Tweede pinksterdag	5 juni	Kerstmis	25 december

Op deze tien door de wet erkende feestdagen mag alleen worden gewerkt als 'zondagswerk' is toegelaten. Over de feestdagen wordt het loon gewoon doorbetaald. Vallen bepaalde feestdagen op een dag waarop sowieso niet gewerkt wordt in het bedrijf, dan is er recht op een andere vrije dag (brugdag). In principe is dit de eerstvolgende werkdag na de feestdag.

## GEWAARBORGD MINIMUMMAANDINKOMEN

In België is het 'gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen' vastgelegd in verschillende CAO's. De hoogte van het minimumloon is afhankelijk van de leeftijd, maar wordt ook beïnvloed door het aantal dienstjaren in dezelfde onderneming (anciënniteit). Een deeltijder heeft recht op een evenredig deel.

De bedragen van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen blijven per 1 januari 2006 ongewijzigd in vergelijking met 1 augustus 2005.

### Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (1 augustus 2005)

Leeftijd	Anciënniteit	Percentage	Bruto bedrag per maand
22 of ouder	12 maanden		1.283,34
21,5 of ouder	6 maanden		1.268,22
21 of ouder		100	1.234,20
20		94	1.160,15
19		88	1.086,10
18		82	1.012,04
17		76	937,99
16 of jonger		70	863,94

# Socialebijstandwetgeving Nederland

De Wet werk en bijstand (Wwb) biedt een maandelijkse uitkering en een jaarlijkse vakantie-uitkering voor personen die niet in staat zijn om de normale kosten van het bestaan op te brengen.

## Voorwaarden

Om recht te hebben op bijstand moet iemand

- Nederlander zijn en in Nederland in zodanige omstandigheden verkeren of dreigen te geraken dat hij niet over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien;
- geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening. Voorliggende voorziening is elke voorziening buiten de Wwb waarop de belanghebbende of het gezin aanspraak kan maken, dan wel een beroep kan doen, ter verwerving van middelen of ter bekostiging van specifieke uitgaven;
- van 18 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgen en deze aanvaarden.

Verder moet op de aanvrager van bijstand geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn. Voorbeelden van uitsluitingsgronden: de aanvrager is jonger dan 18 jaar, verblijft langer dan 4 weken buiten Nederland, vraagt bijstand aan voor het aflossen van een schuld.

## Hoogte

De hoogte wordt bepaald door de samenstelling van het gezin en de leeftijd van de rechthebbende (er zijn normen voor personen jonger dan 21 jaar, voor personen van 21 tot 65 jaar en voor personen van 65 jaar of ouder).

### Hoogte bijstand voor 21 tot 65 jaar (1 januari 2006)

Gerechtigde is een	Percentage	Nettobedrag per maand	
		Bijstand	Vakantie-uitkering
gehuwde	100	1.142,34	58,86
alleenstaande ouder	70	799,00	41,20
alleenstaande	50	571,17	29,43

Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden. Er is sprake van samenwonen als beide partners hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning én elkaar wederzijds verzorgen. Een ouder woont niet samen met zijn kind. Een broer kan wel samenwonen met zijn zus. Indien een van de gehuwden geen recht op bijstand heeft, dan ontvangt de rechthebbende echtgenoot € 571,17 per maand.

Alleenstaande ouders of alleenstaanden die hun algemene noodzakelijke bestaanskosten niet met anderen kunnen delen, kunnen recht hebben op de maximale toeslag. Deze toeslag bedraagt € 228,47 netto per maand. De vakantie-uitkering over de toeslag bedraagt € 11,77 netto per maand.

## Duur

Het recht op bijstand bestaat zolang iemand voldoet aan de voorwaarden die aan dit recht zijn verbonden.

## Uitvoering

De bijstand kan worden aangevraagd bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De uitkering wordt verstrekt door de gemeente waar de rechthebbende zijn hoofdverblijf heeft.

# Socialebijstandswetgeving België

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie voorziet in een maandelijkse uitkering voor mensen die geen inkomen hebben. Deze uitkering heet leefloon.

## Voorwaarden

Om recht te hebben op leefloon, moet de aanvrager:

- Belg of onderdaan van een ander EU-land zijn (en onder de toepassing van het vrij verkeer van werknemers vallen);
- onvoldoende inkomsten hebben en niet in staat zijn zelf inkomen te verwerven;
- bereid zijn om – indien mogelijk – een beroep te doen op andere socialezekerheidsuitkeringen (bijvoorbeeld: werkloosheidsuitkering, pensioen, studietoelage); en
- bereid zijn om te werken, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is.

Verder moet de aanvrager: 18 jaar of ouder zijn en gewoonlijk en permanent in België verblijven.

## Hoogte

De hoogte wordt bepaald door de samenstelling van het gezin. De bedragen van het leefloon blijven per 1 januari 2006 ongewijzigd in vergelijking met 1 augustus 2005.

### Hoogte leefloon (1 augustus 2005)

Gerechtigde is een	Nettobedrag per maand
samenwonende	417,07
alleenstaande met kinderlast	834,14
alleenstaande	625,60

Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden. Onder samenwoning wordt verstaan het onder hetzelfde dak wonen van personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen. Iemand kan samenwonen met zijn ouder of verwant. Indien beide samenwonenden recht op bijstand hebben, dan ontvangen zij beiden het bedrag van € 417,07 per maand, in totaal dus € 834,14 per maand.

Een alleenstaande met kinderlast is een alleenstaande persoon die uitsluitend huisvest

- één minderjarig ongehuwd kind ten laste; of
- meerdere kinderen waarvan ten minste één ongehuwde minderjarig ten laste.

## Duur

Het recht op leefloon bestaat zolang iemand voldoet aan de voorwaarden die aan dit recht zijn verbonden.

## Uitvoering

Iemand kan leefloon aanvragen bij het OCMW (Openbare Centrum voor Maatschappelijk Welzijn) van de gemeente waar hij leeft en woont. Er is een OCMW in elke gemeente.

# Adressen

## ZO KUNT U ONS BEREIKEN

### Bureau voor Belgische Zaken

T 0031 76 548 58 40 (buiten Nederland)

T 076 548 58 40 (in Nederland)

F 0031 76 548 58 09 (buiten Nederland)

F 076 548 58 09 (in Nederland)

Rat Verleghstraat 2

4815 NZ Breda

Postbus 90151

4800 RC Breda

### Grensinfopunt:

T 0800 022 01 45

### Spreekuren

(i.s.m. de Nederlandse belastingdienst)

### Maastricht

Elke 2e vrijdag van de maand van 10.00 tot 14.00 uur

CWI, Het Bat 12a

### Terneuzen

Elke 2e woensdag van de maand van 10.00 tot 14.00 uur

CWI, Rosegracht 2

### Eindhoven

Elke 4e woensdag van de maand van 10.00 tot 14.00 uur

Belastingdienst, Karel de Grotelaan 4

Wij houden ook spreekuren met andere organisaties. Data en locaties vindt u op onze website of kunt u bij ons opvragen.

[WWW.SVB.NL/BBZ](http://WWW.SVB.NL/BBZ)



Sociale Verzekeringsbank *voor het leven*