

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Wettelijke erkenning en toegang tot sociale rechten voor mantelzorgers

Flohimont, Valérie; Tasiaux, Alexandra; Baeke, Anne-Marie; Versailles, Philippe

Publication date:
2010

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for published version (HARVARD):

Flohimont, V (ed.), Tasiaux, A, Baeke, A-M & Versailles, P 2010, *Wettelijke erkenning en toegang tot sociale rechten voor mantelzorgers*. Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix , Namen.
<<http://www.droit.fundp.ac.be/pdf/public/D549.pdf>>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Wettelijke erkenning en toegang tot sociale rechten voor mantelzorgers

Studie uitgevoerd op vraag van de vzw “Aidants proches” in opdracht van de Staatssecretaris voor Sociale Zaken, belast met Personen met een handicap.

31 mei 2010

Onderzoeksleider:
Valérie Flohimont (FUNDP – Df&Ls)

Co-onderzoeksleider:
Guido van Limberghen (VUB – vakgroep sociaal recht)

Onderzoeksteam:
Alexandra Tasiaux (FUNDP – Df&Ls)
en
Anne-Marie Baeke (Tempera),

met de medewerking van
Philippe Versailles (FUNDP – Df&Ls)

Het onderzoeksteam bedankt de leden van het begeleidingscomité voor hun medewerking, hun inzet en hun enthousiasme tijdens het onderzoek.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	7
Hoofdstuk I: Onderzoeksmethode.....	8
1 Situering.....	8
2 Doelstelling.....	8
3 OnderzoeksMethode en plan van aanpak.....	9
4 Praktische aspecten van het onderzoek.....	10
5 Beperkingen van het onderzoek.....	10
6 Besluit.....	11
Hoofdstuk II: Definitie en erkenning van de mantelzorger.....	12
1 Definitie van de mantelzorger.....	12
1.1 Situering.....	12
1.2 Beperkingen van een wettelijke definitie.....	13
1.3 Elementen van de definitie.....	15
1.3.1 Iemand uit de omgeving.....	15
1.3.2 Op niet-professionele basis.....	15
1.3.3 De eventuele medewerking van professionele hulpverleners.....	16
1.3.4 Hulp en ondersteuning.....	17
1.3.5 Thuis en met respect voor zijn leefomgeving.....	18
1.3.6 Continuïteit.....	19
1.3.7 Grote afhankelijkheid.....	19
1.4 De relevantie van de definitie.....	20
1.4.1 De beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.....	20
1.4.2 Het beginsel van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.....	20
1.4.3 De weerslag van de definitie op de sociale bescherming.....	21
2 De erkenning van de hoedanigheid van mantelzorger.....	22
2.1 Situering.....	22
2.2 De voorwaarden voor de geholpen persoon.....	22
2.2.1 De graad van zelfredzaamheid.....	22
2.2.2 Volwassen geholpen personen.....	23
2.2.3 Geholpen personen jonger dan 21.....	24
2.2.4 Andere bestaande criteria.....	24
2.2.5 Het recht op hulp van een mantelzorger.....	24
2.3 De voorwaarden voor de helper.....	25
2.4 De voorwaarden voor de relatie tussen helper en geholpene.....	26
3 De plaats van de helper ten aanzien van de bestaande dienstverlening	27
3.1 Situering.....	27
3.2 Aansluiting bij een instelling of vereniging.....	27
3.3 De mantelzorger en de professionele hulpverleners.....	28
3.3.1 De mantelzorger en de geïntegreerde diensten voor thuiszorg.....	29
3.3.2 De mantelzorger en de coördinatiecentra voor thuiszorg en –hulp.....	30
3.3.3 De mantelzorger en de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.....	31
3.3.4 De mantelzorger en de ambulante diensten.....	31
3.3.5 De mantelzorger en de zorgplannen.....	32
3.3.6 De mantelzorger en de thuisoppassers.....	34
3.3.7 De mantelzorger en de gezins- of bejaardenhelper.....	34
3.3.8 De mantelzorger en de hulpverlening in het dagelijkse leven.....	35
3.3.9 De hulpverlener en l'aide à l'intégration.....	37

3.3.10 De mantelzorger en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.....	37
3.3.11 Mantelzorger en diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg	38
3.3.12 Mantelzorger en diensten voor logistieke hulp	38
3.3.13 Mantelzorger en lokale dienstencentra	39
3.3.14 Mantelzorger en regionale dienstencentra	39
3.3.15 Mantelzorger en diensten voor oppashulp	39
3.3.16 Mantelzorger en diensten voor gastopvang	39
3.3.17 Mantelzorger en diensten voor thuisverpleging	40
3.3.18 Zes erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers in Vlaanderen en Brussel	40
3.3.19 Samenwerkingsinitiatieven eerstelijnsgezondheidszorg (SEL)	41
3.3.20 Projecten in de thuiszorg	41
3.3.21 Mantelzorg en palliatieve zorg	42
3.4 De persoonlijke ondersteuning voor de mantelzorger.....	42
4 Procedure voor de erkenning als mantelzorger	43
4.1 Situering.....	43
4.2 De erkenning als geholpen persoon.....	43
4.3 De erkenning als mantelzorger.....	44
4.3.1 Voorwaarden.....	44
4.3.2 Instemming van de geholpen persoon.....	44
4.3.3 Controle a priori.....	45
4.3.4 Informatie voor de verzekeringsinstelling	46
4.3.5 Toelating tot de sociale bescherming.....	47
4.3.6 Beëindiging van de hoedanigheid als mantelzorger.....	48
Hoofdstuk III: Mantelzorger – Sociaalrechtelijke aspecten.....	52
1 Inleiding: beknopte voorstelling van de sociale zekerheid in België.....	52
1.1 Takken van de sociale zekerheid.....	52
1.2 Link tussen sociale zekerheid en werk.....	53
1.3 Grote ontwikkelingen.....	54
1.3.1 Op economisch vlak	54
1.3.2 Op familiaal vlak	55
1.3.3 Op sociaal vlak	56
1.3.4 Op demografisch vlak	57
1.3.5 Toekomstige aandachtspunten.....	57
1.4 Transversale socialezekerheidsprincipes.....	58
1.4.1 Individualisering.....	58
1.4.2 Privatisering.....	59
1.4.3 De principes van verzekering en bijstand.....	60
1.4.4 Het solidariteitsprincipe.....	61
1.5 Het institutionele landschap.....	63
2 Vragen bij het statuut van de mantelzorger.....	68
3 De verschillende sociale uitkeringen.....	70
3.1 De kinderbijslag en de gewaarborgde kinderbijslag.....	70
3.1.1 Algemene regeling.....	70
3.1.2 Residuaire stelsel.....	72
3.1.3 Conclusies.....	72
3.2 De verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.....	72
3.2.1 De verzekering voor geneeskundige verzorging.....	72
3.2.2 De uitkeringsverzekering.....	77

3.2.3 De moederschaps- en vaderschapsverzekering.....	81
3.3 Werkloosheid.....	82
3.3.1 De bijzondere situatie van de werkloze mantelzorger.....	82
3.3.2 Soorten werkloosheid.....	82
3.3.3 Rechthebbenden.....	83
3.3.4 Toelaatbaarheidsvoorwaarden.....	84
3.3.5 Toekenningsvoorwaarden.....	89
3.3.6 Hoogte van de uitkering.....	95
3.4 De faillissementsverzekering.....	96
3.5 De verzekering tegen arbeidsongevallen.....	97
3.6 De verzekering tegen beroepsziekten.....	97
3.7 Het wettelijke vakantiestelsel.....	98
3.8 Rust- en overlevingspensioen en de inkomensgarantie voor ouderen.....	99
3.8.1 Rustpensioen.....	99
3.8.2 Het overlevingspensioen.....	109
3.8.3 De inkomensgarantie voor ouderen.....	110
3.8.4 De mantelzorger.....	111
3.9 Steunverlening van het OCMW.....	113
3.9.1 Het recht op maatschappelijke integratie.....	113
3.9.2 Maatschappelijke hulpverlening.....	118
3.10 Tegemoetkomingen aan personen met een handicap.....	120
3.10.1 De toekenningsvoorwaarden.....	121
3.10.2 De inkomensvervangende tegemoetkoming.....	122
3.10.3 De integratietegemoetkoming.....	123
3.10.4 De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.....	124
3.10.5 Sociale en fiscale voordelen.....	124
3.10.6 De mantelzorger.....	126
Hoofdstuk IV: Voorstellen inzake aanpassingen van juridische mechanismen arbeidsrecht aan de situatie van de mantelzorger.....	128
1. De Werknemers.....	128
1.1. Vermindering en/of opschorting van de werktijd: het tijdskrediet en de gewone loopbaanonderbreking.....	128
1.2. Flexibiliteit op het werk.....	130
1.2.1. Uitzonderlijk verlof mantelzorg.....	130
1.2.2. Flexibele uurroosters.....	131
1.3. Bescherming tegen ontslag.....	131
2. De onvrijwillig werkloze.....	133
3. De zelfstandige.....	134
4. Huisvrouwen en -mannen.....	135
Hoofdstuk V : De mantelzorger en de aansprakelijkheid.....	136
1. De schade en aansprakelijkheid in de mantelzorgrelatie.....	136
2. De gezinsaansprakelijkheidsverzekering.....	137
2.1. Dekking gegeven door een gezinsaansprakelijkheidsverzekering (familiale polis).....	137
2.2. Een versterking van de mantelzorgrelatie binnen de gezinsaansprakelijkheid- sverzekering (familiale polis).....	137
3. Lichamelijke schade.....	139
3.1. Persoonlijke schade zorgverlener.....	139
3.1.1. Mantelzorger zijn is een fysiek zware activiteit.....	139
3.1.2. Uitbreiden van de 'verzekering Huispersoneel' tot mantelzorgers.....	139

3.1.3. De familieband of verloning is niet noodzakelijk een obstakel.....	140
3.2. Schade aan de zorgbehoevende ten gevolge van een handeling van de mantelzorger.....	141
3.2.1. Aansprakelijkheid tussen familieleden.....	141
3.2.2. Thuiszorgtechnologie, verschuiving van taken en aansprakelijkheid.....	143
3.2.3. Bespreekbaar maken van de verhouding van de mantelzorgtaken en verpleegkunde en zorgkunde als federaal beschermde beroepen.....	144
3.3. Schade aan derden.....	145
De gewone burgerrechtelijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid is van toepassing.....	145
4. Materiële schade aan derden.....	146
4.1. De materiële schade aan een derde wordt gedekt door een familiale verzekering.....	146
4.2. Meer dan een symbolische vergoeding van de materiële schade van de mantelzorger.....	146
Besluit.....	148
Bijlagen.....	149
1. Bestaande regelingen voor werknemers.....	149
1.1. Tijdscrediet en gewone loopbaanonderbreking	149
1.1.1. Tijdscrediet.....	149
1.2. Beroepsloopbaanonderbreking.....	154
1.2.1. “Gewone” loopbaanonderbreking voor contractueel en statutair personeel van de plaatselijke en provinciale besturen en van de andere openbare instellingen.....	154
1.2.2. Gewone loopbaanonderbreking voor statutaire ambtenaren	156
1.2.3. Deeltijdse loopbaanonderbreking voor ambtenaren ouder dan 50 jaar. .	157
1.2.4. Opmerking bij de hierboven uiteengezette regelingen.....	157
1.3. Thematische verloven.....	158
1.3.1. Het ouderschapsverlof.....	158
1.3.2. Palliatief verlof.....	162
1.3.3. Verlof voor medische bijstand.....	163
1.3.4. Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is.....	165
1.3.5. De thematische verloven en mantelzorg.....	165
1.4. “Uitzonderlijke” verloven.....	165
1.4.1. Het omstandigheidsverlof (privésector).....	166
1.4.2. Het verlof om dwingende redenen (privésector).....	167
1.4.3. Uitzonderlijk verlof wegens overmacht (overheidssector).....	168
1.4.4. Verlof om dwingende redenen van familiaal belang (openbare sector). .	168
1.4.5. Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden (openbare sector).....	169
1.4.6. Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid (openbare sector).....	169
1.4.7. Verlof zonder wedde (privésector).....	170
2. Huidige regelingen voor werknemers ouder dan 50.....	171
2.1. Het recht van werknemers ouder dan 50 op een vermindering van de prestaties	171
2.2. Het brugpensioenstelsel (RVA).....	171
3. Huidige regelingen voor onvrijwillig werklozen	173
4. Huidige regelingen voor zelfstandigen.....	174

5. Huidige regels voor huisvrouwen en –mannen.....	175
6. Mantelzorg in Vlaanderen.....	176
7. De mantelzorger in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. .	184
8. Bestaande mechanismen voor mantelzorgers in het Vlaamse Gewest	193
8.1. Gemeentelijke en provinciale mantelzorgpremies in Vlaanderen.....	193
8.2. Het persoonsgebonden assistentiebudget in Vlaanderen (PAB).....	197
9. Een blik over de grenzen: regelingen voor Mantelzorgers in de ons omringende landen.....	205
9.1. Duitsland.....	205
9.2. Verenigd Koninkrijk	206
9.3. Nederland.....	207
9.4. Zweden.....	208
10. Pleegzorg.....	209
11. De Vlaamse zorgverzekering.....	217
12. Georganiseerd vrijwilligerswerk in welzijn, volksgezondheid en gezin.....	223
13. Dienstencheques.....	226
14. Indirect financiële voordelen en fiscaliteit.....	227
15. Gemeentelijke vrijwilligersverzekering voor vrijwilligers én mantelzorgers Nederland.....	228
Bibliografie.....	230

INLEIDING

Voor we van start gaan lijkt het ons zinvol even stil te staan bij enkele bedenkingen die aan deze studie zijn voorafgegaan. Toen ons werd gevraagd na te denken over de invoering van een sociaal statuut voor mantelzorgers zijn we immers niet over één nacht ijs gegaan. Niet omdat we de mantelzorger geen recht op bescherming zouden gunning, maar omdat de kwestie betrekking heeft op de grondslagen van onze maatschappij. We hebben ons afgevraagd of solidariteit altijd binnen een welomlijnd kader moet bestaan, dan wel of ze beter spontaan blijft en thuishoort in de privésfeer. Steeds meer gebieden die vroeger als

burgermaatschappelijk werden beschouwd, komen nu steeds vaker onder het toezicht van de wetgever te staan. Waarom? En is dit echt noodzakelijk?

Een andere bedenking ging over de vraag of het wenselijk is dat de wetgever toegang heeft tot een zuiver privé domein. In het Franse woord voor mantelzorger vinden we immers “aidant” – degene die helpt en ondersteunt – en “proche” – degene die nabij is, beschikbaar en intiem verbonden met een andere persoon. De Nederlandse tegenhanger bestaat uit “mantel” – wat we in zekere zin kunnen vergelijken met “proche”, want letterlijk gaat het hier, aldus Van Dale, om een lange mantel die, in de biologische betekenis van het woord, verwijst naar “de veren van vogels op de schouders en de voorste helft van de rug” – en “zorger”, iemand die “past op” iemand anders en zorg draagt voor die persoon.¹ Bestaat er een mooier beeld dan dat van de “aidant proche” als iemand die zo dicht bij de geholpene staat dat hij hem of haar beschermt als de veren de vogel? En is het dan ook niet beter de zaken te laten zoals ze zijn en ze niet overhoop te halen door een overmaat aan rechten en plichten die de invoering van normen met zich meebrengt?

Ten slotte, gezien de dagelijkse realiteit waarmee mantelzorgers worden geconfronteerd en de dringende vraag van een steeds groter aantal betrokken personen, zagen we in dat het onze taak als vorsers was deze situatie te onderzoeken en na te gaan of de wet oplossingen voor hun problemen biedt of eventueel toont in welke richting we deze oplossingen moeten zoeken.

Dit verslag is dan ook niet zozeer een eindpunt maar wel het begin van een denkoefening op lange termijn. Het zet de deur op een kier en reikt alle betrokken partijen (politici, verenigingen op het terrein, verzekeringsinstellingen, administraties, ...) enkele sleutels waarmee ze al dan een volgende deur kunnen openen, afhankelijk van wat ze zinvol, doeltreffend en wenselijk achten.

¹ Volgens Van Dale betekent ‘zorg’: ‘de moeite en de pogingen die men doet om iets in stand of in goede conditie te houden, of zo goed mogelijk te doen zijn of te maken’.

HOOFDSTUK I: ONDERZOEKSMETHODE

Voor we ingaan op de wettelijke erkenning en de toegang tot sociale rechten voor mantelzorgers, waarover het in deze studie gaat, willen we, om misverstanden te voorkomen, stilstaan bij de methodologie van het project en het onderzoekskader.

1 SITUERING

Dit project werd opgestart naar aanleiding van, enerzijds, een concrete vraag van het terrein om de sociale rechten van mantelzorgers duidelijk te definiëren en juridisch te erkennen, en anderzijds het regeerakkoord van 31 december 2008, waarin de overheid gehoor geeft aan deze oproep.²

Aanvankelijk werd dit project breed opgevat: we zouden sociologische, ethische, juridische, morele en psychologische elementen in beschouwing nemen en de problematiek tevens aan een vergelijkend onderzoek onderwerpen (studie van de situatie in andere landen). Om budgettaire en tijdsgebonden redenen³ hebben we ons echter beperkt tot een pragmatische, Belgische en uitsluitend juridische benadering van de situatie van mantelzorgers.

Concreet heeft de studie als doel de overheid in staat te stellen een antwoord te bieden op een bepaald punt in het federaal regeerakkoord, dat bepaalt dat “De regering ervoor zal zorgen dat iemand die tijd besteedt aan een zorgbehoevend familielid geen directe of indirecte nadelen in het kader van zijn beroepsloopbaan ondervindt. Hiervoor zal ze, in overleg met de Gemeenschappen en Gewesten, een fiscaal en sociaal statuut uitwerken voor de mantelzorger die zijn tijd besteedt aan de verzorging van een zorgbehoevend familielid”⁴.

2 DOELSTELLING

De einddoelstelling van deze studie werd als volgt bepaald:

- het begrip ‘mantelzorger’ wettelijk definiëren
- vastleggen wanneer iemand dit statuut verkrijgt;
- de voorwaarden vastleggen waaraan iemand moet voldoen om binnen dit statuut te worden erkend;
- concrete wettelijke antwoorden formuleren op de problemen en wensen van mantelzorgers;

² Regeerakkoord gesloten door de onderhandelaars van CD&V, MR, PS, Open Vld en CdH, 31 december 2008, p. 19-20, www.premier.be. Daarnaast dient te worden benadrukt dat het regeerakkoord van 18 maart 2008 deze prioriteit reeds had vastgelegd.

³ Dit onderzoek duurde vijf maanden: van 1 januari 2010 tot 31 mei 2010.

⁴ Regeerakkoord gesloten door de onderhandelaars van CD&V, MR, PS, Open Vld en CdH, 31 december 2008, p. 19-20, www.premier.be.

waarbij we ons zouden baseren op de bestaande wetgeving en enkel voorstellen zouden doen om de verschillende wetteksten aan te passen.

Hier dient te worden verduidelijkt dat het begrip ‘statuut’ niet mag worden begrepen in termen van het sociaal statuut zoals dat bijvoorbeeld bestaat voor zelfstandigen (sociaal statuut van de zelfstandigen) en ambtenaren (statuut van het rijkspersoneel) maar wel als een geheel van maatregelen bedoeld om de sociale rechten van mantelzorgers te beschermen en uit te breiden. Daarom wordt de term ‘statuut’ in dit onderzoeksrapport slechts sporadisch gebruikt, en wordt de voorkeur gegeven aan woorden als ‘erkenning’ of ‘wettelijke erkenning’, die beter overeenstemmen met het onderzoeksgebied.

Verder willen we de lezer erop wijzen dat de “pragmatische, Belgische en uitsluitend juridische benadering van de situatie van mantelzorgers” (cf. *supra*) inhoudt dat enkel personen in aanmerking worden genomen die onder een stelsel van de Belgische sociale bescherming ressorteren en die in België verblijven. De relatie tussen de helper en de geholpen persoon vindt dus plaats op het Belgische grondgebied.

Wat betreft de voorstellen voor juridische antwoorden willen we daarnaast benadrukken dat het weldegelijk om denkpistes, ideeën en suggesties gaat en niet om beslissingen. Waar mogelijk wordt bij elk concreet voorstel gekeken naar mogelijke aanpassingen van het wettelijk kader en eventueel naar de voor- en nadelen daarvan. De uiteindelijke beslissing betreffende de beste oplossing blijft uiteraard in handen van de beleidsmaker.

3 ONDERZOEKSMETHODE EN PLAN VAN AANPAK

Om de kwaliteit van de resultaten te verzekeren werd een systematisch en georganiseerd onderzoekstraject uitgestippeld. Dit traject bestaat uit vier fasen en kan als volgt worden beschreven:

- Fase 1: op basis van eerdere studies over het onderwerp kennis nemen van de maatschappelijke problematiek van de situatie van de mantelzorger en zijn behoeften en wensen, en dit uitsluitend op het Belgische niveau.
- Fase 2: een lijst met juridische vragen opstellen die uit deze problemen en behoeften voortvloeien, zowel wat het socialezekerheidsrecht (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren) en het arbeidsrecht of het aansprakelijkheidsrecht betreft;
- Fase 3: elke vraag systematisch behandelen en hierbij de vooropgestelde doelstelling duidelijk definiëren, bepalen welke wettekst(en) daartoe dienen te worden gewijzigd en eventueel welke raakvlakken er zijn met de wetgeving van de gewesten en gemeenschappen en met de federale fiscale wetgeving. Wanneer verschillende oplossingen in aanmerking komen, zullen bovendien de voor- en nadelen van elke oplossing nader worden omschreven;
- Fase 4: uit deze wijzigingen een voorstel voor een juridisch gedefinieerd “statuut” van de mantelzorger distilleren.

Aangezien we dit proces op verschillende rechtstakken hebben toegepast, gebeurde dit soms voor de verschillende takken gelijktijdig. Met andere woorden, de hierboven

beschreven fases zijn stappen in het onderzoek van specifieke onderzoeksgebieden, maar het zijn geen chronologische stappen. Zo konden bijvoorbeeld het aansprakelijkheidsrecht en het socialezekerheidsrecht binnen deze methode gelijktijdig worden onderzocht, om uiteindelijk in de 4de fase te komen tot een functionele en juridische synthese. Gezien de korte duur van dit onderzoek was dit de enige werkwijze die voldoende garantie bood om binnen het voorziene tijdsbestek de verwachte resultaten te bereiken.

4 PRAKTISCHE ASPECTEN VAN HET ONDERZOEK

Dit onderzoek werd besteld bij het interdisciplinair centrum *Droits fondamentaux et Lien social* van de FUNDP de Namur en bij Tempera door vzw *Aidants proches* die op haar beurt heeft gereageerd op het bestek van de DG Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid, opgesteld op vraag van de Staatssecretaris voor Sociale Zaken, belast met Personen met een handicap.

Het wetenschappelijk onderzoek werd uitgevoerd door de FUNDP en de VUB; de praktische organisatie stond onder toezicht van een begeleidingscomité.⁵ Gedurende de periode van het onderzoek kwam dit comité een keer per maand samen. Het had tot doel erop toe te zien dat het wetenschappelijk werk en de behoeften van het terrein op elkaar waren afgestemd en de sociale relevantie van de voorgestelde oplossingen te verzekeren.

5 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek naar de “wettelijke erkenning van de sociale rechten van mantelzorgers” spitst zich toe op een zeer concrete vraag. De opdrachtgever heeft dan ook keuzes moeten maken uit de verschillende mogelijke onderzoeksgebieden, zoals arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht, fiscaal recht, burgerlijk recht, medisch recht, federaal recht, gemeenschaps- en gewestelijk recht, enz.

Concreet komt het erop neer dat de onderzoeksresultaten beperkt zijn tot het federaal recht, tot het arbeidsrecht (meer in het bijzonder de aanpassing van de arbeidsrelatie), tot het socialezekerheidsrecht (meer bepaald het behoud van het recht op uitkeringen) en tot het aansprakelijkheidsrecht.

Gemeenschaps- en gewestelijke aangelegenheden worden slechts sporadisch behandeld, namelijk wanneer ze nauw verbonden zijn met vraagstukken die relevant zijn voor de federale overheid en we de lezer erop willen wijzen dat rekening dient te worden gehouden met de (afwezigheid van) wettelijke bepalingen bij de deelstaten.

Bovendien wordt in dit onderzoek niet ingegaan op een aantal belangrijke vragen waarover in het beste geval op middellange of lange termijn een grondig politiek debat zou moeten worden gevoerd. Het gaat om vragen zoals:

- welke plaats willen we de mantelzorger toekennen in onze maatschappij?

⁵ Het begeleidingscomité bestond uit vertegenwoordigers van de onderzoeksteams, het kabinet van de Staatssecretaris voor Sociale Zaken, belast met Personen met een Handicap, de vzw *Aidants proches*, het Kenniscentrum voor mantelzorgers en de Koning-Boudewijnstichting.

- hoe moet de rol van de mantelzorger worden afgebakend ten aanzien van die van de bestaande ondersteunende diensten?
- moet de inmenging van de openbare macht in de privésfeer worden beklemtoond?
- is het wenselijk dat inzet wordt vergoed?
- hoe kan bij het opstellen van algemene en abstracte rechtsregels rekening gehouden worden met de verscheidenheid aan persoonlijke keuzes?
- hoe kunnen we voorkomen dat de situatie van mantelzorgers verstart en blijft aanslepen?
- hoe kunnen we ervoor zorgen dat een privépersoon hulp kan bieden zonder dat de mantelzorgactiviteit professioneel wordt?
- hoe kunnen we de mantelzorger ademruimte geven wanneer zijn of haar taak (te) zwaar wordt?
- hoe kunnen we de mantelzorger ondersteunen bij problemen, schuldgevoelens, ...?
- enz.

6 BESLUIT

Tal van vragen ter zake blijven voorlopig onbeantwoord, en dit onderzoeksrapport maakt dan ook zeker geen aanspraak op volledigheid. Het is in eerste instantie de bedoeling denksporen aan te reiken om concrete problemen aan te pakken die worden aangehaald door mantelzorgers en momenteel als prioritair worden beschouwd.

Zoals bij elk onderzoek roepen de resultaten op hun beurt vragen op. Wanneer niet op deze vragen wordt ingegaan, betekent dit geenszins dat ze irrelevant zouden zijn. Wel integendeel. Wij benadrukken dan ook het maatschappelijk belang van verder onderzoek. Welk soort solidariteit willen we en hoe willen we de verschillende vormen van solidariteit in onze maatschappij op elkaar laten aansluiten?

HOOFDSTUK II: DEFINITIE EN ERKENNING VAN DE MANTELZORGER

1 DEFINITIE VAN DE MANTELZORGER

1.1 SITUERING

De dagelijkse hulp en ondersteuning door naasten aan personen die (zeer) afhankelijk zijn, beantwoordt aan een gevoelsmatige en maatschappelijke noodzaak. Mantelzorg is geworteld in een dynamiek van solidariteit en wederzijdse hulp, in het kader van de familie of het sociale weefsel.

De erkenning van de actieve en centrale rol van de mantelzorger voor het welzijn van de geholpene vormt een belangrijke uitdaging die een bescherming en een erkenning vereist wat betreft sociaal statuut.

De enorme informele inzet van de omgeving van thuisverblijvende zorgafhankelijke personen verdient respect en ondersteuning. Het belang hiervan wat onderstreept wordt door de protocollen gesloten tussen de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten (zie met name het protocolakkoord nr. 2 gesloten op 1 januari 2003 betreffende het te voeren ouderenzorgbeleid, dat gaat over een gemeenschappelijke definitie van het begrip 'kortverblijf', en het protocol nr. 3 gesloten op 13 juni 2005 betreffende het te voeren ouderenzorgbeleid).

Toch dient hier te worden onderstreept dat de rol van de mantelzorger, zoals verschillende verenigingen op het terrein beklemtonen, zich niet ertoe beperkt de geholpene thuis te houden maar ook van groot belang is bij de plaatsing in een instelling.

De definitie van de mantelzorger die we hierna voorstellen, is in eerste instantie bedoeld om nauwkeurig de voorwaarden vast te leggen waaraan de helper moet voldoen om in aanmerking te komen voor de uitgewerkte socialebeschermingsregeling.

Uiteraard vormen de verschillende bestanddelen van deze definitie evenveel beperkingen, waardoor sommige situaties waarbij personen hulp en ondersteuning bieden aan afhankelijke naasten onder het toepassingsveld van de regeling zullen vallen terwijl andere ervan worden uitgesloten.

Een bredere definitie van het mantelzorgbegrip blijft relevant, maar dan wel om de situatie niet zozeer vanuit een strikt juridisch maar vanuit een sociologisch standpunt te bekijken.

Het voorstel doet geenszins afbreuk aan de geldende definities in de wetgevingen van de deelstaten, die elk in hun eigen kader hun juridische slagkracht behouden. Een goed voorbeeld hiervan is de definitie die de Vlaamse Gemeenschap toepast voor de Vlaamse zorgverzekering, en die naast thuiszorg ook residentiële zorg in aanmerking neemt.

1.2 BEPERKINGEN VAN EEN WETTELIJKE DEFINITIE

Een wettelijke erkenning van de rol van de mantelzorger is nodig om de duurzaamheid ervan te verzekeren. Er is in het bijzonder nood aan sociale bescherming en de garantie dat de beroepsloopbaan van de helper niet in gevaar komt.

De wettelijke definitie van de mantelzorger berust op elementen die in wezen van psychosociale aard zijn. Terreinexpertise is van cruciaal belang om de relevante criteria vast te leggen. De wetgevingstechniek moet de efficiëntie van de definitie verzekeren ten aanzien van de fundamentele rechtsbeginselen en ervoor zorgen dat ze een coherente plaats krijgt in het normatieve *corpus*.

Het lijkt wenselijk de definitie van de mantelzorger federaal vast te leggen. Enerzijds is deze definitie bedoeld om het recht te openen op specifieke socialebeschermingsmaatregelen die grotendeels een federale bevoegdheid blijven (socialezekerheidsrecht en arbeidsrecht). Anderzijds zal het recht op deze sociale bescherming op die manier niet afhangen van de eventuele ontwikkeling van een definitie waarover de deelstaten autonoom beslissen. Het gebruik van de verschillende door de deelstaten vastgelegde definities dreigt de eenvormige toepassing van de federale wetgeving in gevaar te brengen.

Toch is het noodzakelijk dat er een samenhang is tussen de federale definitie en de bestaande formuleringen in de wetgeving van de deelstaten.

De uitwerking van een wettelijke definitie impliceert noodzakelijkerwijs dat degene die zich hierop beroept, aan alle constitutieve voorwaarden tegelijk moet voldoen. Zodra de definitie van de mantelzorger tot doel heeft de betrokkenen het recht te geven op socialebeschermingsmaatregelen die deel uitmaken van een wetgeving van openbare orde, volgt hieruit dat de te vervullen criteria noodzakelijkerwijs bindend zijn.

Naast een wettelijke definitie die bepaalt wie recht heeft op socialebeschermingsmaatregelen lijkt het ook noodzakelijk een sociologische definitie van de mantelzorger uit te werken om tegemoet te komen aan de nood van de betrokkenen aan maatschappelijke erkenning. Het recht is in grote mate een instrument voor erkenning; het is echter een noodzakelijke, geen voldoende voorwaarde voor deze erkenning. Erkenning hangt ook af van andere aspecten dan het recht!

De wettelijke definitie die we voorstellen luidt als volgt:

De mantelzorger is iemand uit de omgeving van een zwaar zorgbehoevende persoon die hem op niet-professionele basis en eventueel met de medewerking van professionele hulpverleners ononderbroken ondersteuning en hulp biedt, bij de betrokkene thuis en met respect voor zijn leefomgeving.

Gelijkaardige definities of verwijzingen naar het mantelzorgbegrip vinden we terug in andere reglementeringen, met name:

- **“mantelzorger”**: iemand die een hulpbehoevende regelmatig en niet beroepshalve hulp biedt bij hem thuis (Waals decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpverlening aan families en bejaarden);
- **“mantelzorger”**: een natuurlijke persoon die vanuit een sociale en emotionele band een of meer personen met verminderd zelfzorgvermogen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven (Vlaams decreet van 13 maart 2009 over de woonzorg);
- **“mantelzorger”**: een persoon die vanuit een sociale en emotionele band één of meerdere personen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven wanneer de zelfzorg ontoereikend blijkt (Vlaams decreet van 3 maart 2004 betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg en de samenwerking tussen de zorgaanbieders);
- **“voor de hand liggende mantelzorgers”**: geen concrete definitie (besluit van de Waalse Regering van 14 mei 2009 tot vaststelling van de tegemoetkomingsmodaliteiten en –voorwaarden inzake de individuele hulp voor de integratie van personen met een handicap⁶);
- **“informele helpers”**: geen concrete definitie (koninklijk besluit van 14 mei 2003 tot vaststelling van de verstrekkingen omschreven in artikel 34, eerste lid, 13°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994);
- **“de ‘entourage’”**: elke door de begunstigde aangewezen persoon die niet beroepshalve tussenkomt, met als doelstelling de continuïteit en de kwaliteit van de thuishandhaving, o.a. de naaste hulpverlener zoals bedoeld in het decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpdiensten voor gezinnen en bejaarde personen; (Waals decreet van 30 april 2009 betreffende der erkenning van de coördinatiecentra voor thuiszorg en -hulp met het oog op de toekenning van subsidies);
- **“de familie en de onmiddellijke omgeving”**: geen concrete definitie (Waals decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpdiensten voor gezinnen en bejaarde personen⁷);
- **“mantelzorger”**: persoon die onontbeerlijk is om de patiënt in de thuissituatie te houden (koninklijk besluit van 2 juli 2009 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Verzekeringscomité met toepassing van artikel 56, § 2, eerste lid, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, overeenkomsten kan sluiten voor de financiering van alternatieve en ondersteunende zorg voor kwetsbare ouderen);
- **“andere deelnemers”**: andere diensten, groeperingen van professionele hulpverleners en/of personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de tenlasteneming van de oudere (koninklijk besluit van 2 juli 2009 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Verzekeringscomité met toepassing van artikel 56, par. 2, eerste lid, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, overeenkomsten kan sluiten voor de financiering van alternatieve en ondersteunende zorg voor kwetsbare ouderen);

⁶

Bijlage bij het besluit, punt 4. “Produits d’assistance à l’information et à la communication”, a) 3).

⁷

Artikel 4, §1.

- **“intervenient”**: elke persoon in verhouding tot de bejaarde persoon, ongeacht of hij lid van het gezin of van de omgeving is, of beroepshalve handelt (Waals decreet van 3 juli 2008 betreffende de bestrijding van de mishandeling van bejaarde personen).

Het feit dat verschillende wetgevingen, zowel op het federale niveau als op het niveau van de gewesten en gemeenschappen, het begrip ‘mantelzorger’ al enigszins gebruiken of omschrijven, toont aan dat elke wetgevende macht binnen zijn bevoegdheden het bestaan en de rol van de mantelzorger in onze maatschappij erkent.

1.3 ELEMENTEN VAN DE DEFINITIE

1.3.1 Iemand uit de omgeving

De definitie moet de aard van de relatie tussen helper en de geholpene omvatten. De mantelzorger is niet noodzakelijk een familielid van de geholpene. Wel moet hij zowel geografisch als gevoelsmatig dicht genoeg bij de geholpen persoon staan opdat er sprake kan zijn van een hechte en vertrouwelijke relatie.

Daarom wordt de mantelzorger omschreven als “iemand uit de omgeving” van de geholpene.

Het begrip “omgeving” is geen wettelijk vastgelegd begrip. Het moet het mogelijk maken geval per geval te bepalen wie het best geplaatst is om de persoon in kwestie hulp en ondersteuning te bieden binnen een hechte vertrouwensrelatie, gebaseerd op een sociale of emotionele band.

1.3.2 Op niet-professionele basis

De drijfveren van de mantelzorger zijn affectief, familiaal of relationeel van aard of hebben te maken met solidariteit.

De definitie sluit professionele interventies uit, enerzijds omdat de keuze in dit geval niet gebaseerd is op affectieve nabijheid en vertrouwen, en anderzijds omdat hulp verstrekt op professionele basis voorbehouden is aan de professionele zorgverstrekkers van de betrokken sectoren (geneeskunden, verpleegkunden) en voor beroepen die erkend zijn en onder toezicht staan (zorgkundigen, familiehulp, thuiszorg, enz.).

De wettelijke definitie bepaalt dus dat de mantelzorger zijn activiteit uitoefent op niet-professionele basis.

Hieruit volgt dat de mantelzorger in deze hoedanigheid geen beroepsactiviteit uitvoert die hem onderwerpt aan het sociaal statuut der zelfstandigen, waarbij ieder natuurlijk persoon bedoeld wordt die in België een beroepsbezigheid uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden is.⁸

⁸ Artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Hij voert ook geen activiteit uit waardoor hij onderworpen is aan de belasting over de toegevoegde waarde (BTW), die eenieder beoogt die in de uitoefening van een economische activiteit, geregeld en zelfstandig, met of zonder winstoogmerk, hoofdzakelijk of aanvullend, leveringen van goederen of diensten verricht die in dit Wetboek zijn omschreven, ongeacht op welke plaats de economische activiteit wordt uitgeoefend.⁹

Bovendien impliceert de hechte vertrouwensband waarop de mantelzorg berust dat deze activiteit uitgesloten is van het terrein van producten, goederen en diensten. Dit kenmerk is essentieel om het wettelijk kader van de relatie tussen helper en geholpene vast te leggen.

Mantelzorg is geen product, goed of dienst dat in een professioneel kader of tegen betaling wordt geleverd. Ze kan geen deel uitmaken van een al dan niet commerciële markteconomie van goederen en diensten.

De mantelzorger streeft geen winstgevend of economisch doel na, hij is geen dienstverlener, hij is geen handelaar zoals bepaald in het Wetboek van koophandel, dat iedere natuurlijke persoon bedoelt die daden uitoefent, bij de wet daden van koophandel genoemd, en daarvan, hoofdzakelijk of aanvullend, zijn gewoon beroep maakt.

De mantelzorger is geen consument die uitsluitend voor niet beroepsmatige doeleinden op de markt beschikbare producten verwerft of gebruikt.

Hieruit volgt dat de wetgevingen betreffende dienstverlening en consumentenbescherming niet van toepassing is op de mantelzorgactiviteit¹⁰.

De mantelzorger doet geen vrijwilligerswerk in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

Hoewel deze wet inderdaad activiteiten betreft die zonder vergoeding of verplichting worden uitgevoerd, zijn activiteiten binnen de familie of de privésfeer van de mantelzorger hiervan uitgesloten. Vanzelfsprekend voert de mantelzorger zijn activiteit uit binnen de familiekring of zijn directe omgeving, dat wil zeggen binnen zijn privésfeer.

Verder zijn de modaliteiten voor de tussenkomst van de mantelzorger, die gebaseerd zijn op een sociale of emotionele band, moeilijk te verzoenen met het kader vastgelegd bij de wet van 3 juli 2005, in het bijzonder wat het financiële aspect betreft.

1.3.3 De eventuele medewerking van professionele hulpverleners

De mantelzorger die hulp en ondersteuning biedt aan een persoon in een toestand van afhankelijkheid doet dit niet alleen. Soms is de tussenkomst van professionele hulpverleners

⁹ Artikel 4 van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde.

¹⁰ In het bijzonder: wet van 6 april 2010 betreffende de marktpraktijken en consumentenbescherming; Dienstenwet van 26 maart 2010, waarin verwezen wordt naar het dienstbegrip in de zin van artikel 57 van het Verdrag van 25 maart 1957 betreffende de werking van de Europese Unie; kaderwet van 3 augustus 2007 betreffende de dienstverlenende intellectuele beroepen; wet van 9 februari 1994 betreffende de veiligheid van producten en diensten; de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument.

vereist. De overheid begeleidt en subsidieert diensten voor buurthulp die onontbeerlijk zijn voor het welzijn van de geholpene.

De mantelzorger moet zijn plaats trachten te vinden in een samenwerkingsverband met professionele partners van wie de tussenkomst naar gelang de behoeften van de geholpene wenselijk of noodzakelijk kan zijn. In de zoektocht naar professionele partners moet de geholpen persoon informatie en advies krijgen, zodat hij hiervan optimaal kan genieten.

Het is de bedoeling de kosten voor geneeskundige verzorging onder controle te houden, en de geholpen persoon moet hierin worden bijgestaan.

De wettelijke definitie bepaalt daarom dat de mantelzorger zijn taak eventueel met de medewerking van professionele hulpverleners uitvoert.

1.3.4 Hulp en ondersteuning

Gezien de hechte vertrouwensrelatie bestaat de rol van de mantelzorger in eerste instantie erin de geholpene thuis en met respect voor diens omgeving hulp en ondersteuning te bieden. De toegevoegde waarde van de mantelzorger ten aanzien van professionele hulpverleners heeft te maken met de continuïteit van de ondersteuning en met de duurzaamheid en hechtheid van de vertrouwensband.

Om de functie van de hulpverlener te omschrijven kan daarnaast ook worden verwezen naar andere mechanismen:

- “elke vorm van maatschappelijke, familiale of geestelijke bijstand noodzakelijk voor het herstel.” (koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid),
- “elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging” (Koninklijk besluit inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen)
- “elke materiële of immateriële hulp en elke vorm van hulp- en dienstverlening die [...] met het oog op hun maatschappelijke integratie aan personen met een handicap wordt verstrekt (Vlaams decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid «Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap »).

Volgens de wettelijke definitie biedt de mantelzorger de geholpene geen verzorging in de technische zin, maar permanente hulp en ondersteuning.

Technische handelingen zijn over het algemeen voorbehouden aan de betrokken professionele hulpverleners. De toestemming voor niet-professionele helpers om bepaalde technische handelingen uit te voeren vereist een *ad hoc* wijziging van de regelgeving.

In artikel 21quinquies van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen worden de handelingen opgesomd die relevant zijn voor de uitoefening van de verpleegkunde en waarvan de uitvoering bij wet beschermd is. Het gaat met name om:

- het observeren, het herkennen en het vastleggen van de gezondheidsstatus zowel op psychisch, fysisch als sociaal vlak;
- het omschrijven van verpleegproblemen;
- het bijdragen aan de medische diagnose door de arts en aan het uitvoeren van de voorgeschreven behandeling;
- het informeren en adviseren van de patiënt en zijn familie;
- het voortdurend bijstaan, uitvoeren en helpen uitvoeren van handelingen, waardoor de verpleegkundige het behoud, de verbetering en het herstel van de gezondheid van gezonde en zieke personen en groepen beoogt;
- het verlenen van stervensbegeleiding en begeleiding bij de verwerking van het rouwproces.

Om de mantelzorger bepaalde van deze handelingen te laten uitvoeren moeten specifieke maatregelen genomen worden door de Koning, in overleg met de Federale Raad voor verpleegkunde. (in navolging van het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder de zorgkundigen deze handelingen mogen stellen).

Meer in het bijzonder bepaalt artikel 5 van koninklijk besluit nr. 78 dat de koning, bij een besluit vastgesteld in de Ministerraad en na advies van de Koninklijke Academiën voor Geneeskunde, en na advies, elk wat hen betreft, van de Federale Raad voor de Vroedvrouwen, de Federale Raad Verpleegkunde, de Nationale Raad voor de Kinesithérapie en de Nationale Raad voor de Paramedische Beroepen, de lijst van activiteiten vaststellen die tot het dagelijkse leven behoren en die niet tot de uitoefening van de geneeskunde, de verpleegkunde, de kinesithérapie of een paramedisch beroep behoren. De Koning kan daarenboven de voorwaarden stellen waaraan deze activiteiten moeten beantwoorden om als dusdanig te worden beschouwd.

1.3.5 Thuis en met respect voor zijn leefomgeving

Aangezien mantelzorg op de eerste plaats tot doel heeft hulp en ondersteuning te bieden in een relatie van nabijheid en vertrouwen om een hechte sociale of emotionele band te verzekeren en uiteindelijk bij te dragen tot het welzijn van de geholpene, speelt de activiteit van de mantelzorger zich af in de vertrouwde leefomgeving van de geholpene, dat wil zeggen bij hem thuis.

Het begrip “woonplaats” moet in de omschrijving van “de vertrouwde leefomgeving” worden opgenomen.

Hoewel de sociale bescherming van de mantelzorger niet onmiddellijk en in eerste instantie bedoeld is om de zelfredzaamheid van de geholpen persoon, en met name van ouderen, in hun thuisomgeving te bevorderen en een vroegtijdige opname in een onthaalstructuur

tegen te gaan (met name RVT, ROB¹¹), past ze toch in de uitbreiding van de bestaande transmurale zorgverlening (kortverblijf en dagverzorgingscentra) die tot doel heeft ouderen langer thuis te laten verblijven door het aanbieden van respijtzorg en door de mantelzorgers te ondersteunen¹².

Indien de geholpen persoon opgenomen wordt in een verblijfinstelling of –structuur waar hij hulp en bijstand krijgt, betekent dit geenszins dat de mantelzorger geen rol meer kan spelen, maar een permanente beschikbaarheid is niet langer vereist. De mechanismen die afwijken van het sociaal recht of het arbeidsrecht en ingevoerd worden voor de mantelzorger hebben geen recht van bestaan omdat – maar ook voor zover – deze activiteit zijn professionele beschikbaarheid tijdens zijn gewone arbeidstijd in gevaar brengt.

Bijgevolg is het redelijk dat het bijzonder stelsel voor de mantelzorger niet langer van toepassing is wanneer geholpene wordt opgenomen in een verblijfinstelling of –structuur en daar hetzij 's nachts, overdag of permanent verblijft.

1.3.6 Continuïteit

Mantelzorg onderscheidt zich van occasionele, spontane en ongedwongen hulp- en ondersteuningsinitiatieven van naasten en familieleden.

Wat een sociale bescherming voor haar functie rechtvaardigt is de mate waarin de investering de beroepsloopbaan van de mantelzorger negatief kan beïnvloeden.

Wanneer we de door de mantelzorger verstrekte hulp en ondersteuning als ononderbroken omschrijven, bedoelen we niet 'permanent' maar 'regelmatig'. De mantelzorger wordt in geen geval geacht permanent en 24 uur per dag beschikbaar te zijn. Er wordt terecht rekening gehouden met de grenzen van zijn beschikbaarheid.

Zo kan een mantelzorger ook perfect hulp en ondersteuning bieden aan verschillende personen, al dan niet binnen dezelfde familiekring.

1.3.7 Grote afhankelijkheid

Een definitie van de mantelzorger moet uiteraard een verwijzing bevatten naar de geholpene. Het regeerakkoord bepaalt dat het gaat om een afhankelijke persoon.

¹¹ Rust- en verzorgingstehuis, rustoord voor bejaarden.

¹² In de zin van het koninklijk besluit van 2 juli 2009 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Verzekeringscomité met toepassing van artikel 56, § 2, eerste lid, 3°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, overeenkomsten kan sluiten voor de financiering van alternatieve en ondersteunende zorg voor kwetsbare ouderen.

Bij de omschrijving van de mantelzorger moet rekening worden gehouden met de veelheid aan situaties van afhankelijkheid, die in het bijzonder verschillen naar gelang de leeftijd van de geholpene (dit kan een kindje zijn maar ook een hoogbejaarde).

Het is in eerste instantie ten aanzien van personen in een toestand van grote afhankelijkheid dat de hulp en ondersteuning van een mantelzorger in omvang toeneemt, in die mate dat ze de arbeidssituatie van de helper in gevaar kunnen brengen. In de definitie is dan ook sprake van 'grote afhankelijkheid'.

Een wettelijke definitie van de mantelzorger moet doeltreffend zijn. Enerzijds moet ze alle mogelijke situaties van grote afhankelijkheid omvatten; anderzijds moet rekening worden gehouden met de mate waarin bijkomend een beroep wordt gedaan professionele hulpverlening, die min of meer noodzakelijk is naar gelang de medisch-psychologische toestand van de geholpen persoon.

'Grote afhankelijkheid' heeft te maken met een verminderde zelfredzaamheid, die beoordeeld kan worden aan de hand van de beoordelingstabellen die bestaan op federaal niveau (met name met betrekking tot de integratietegemoetkoming voor personen met een handicap of de verhoogde kinderbijslag) of op het niveau van de deelstaten. Daarnaast moeten nog bijkomende beoordelingstabellen worden opgesteld.

1.4 DE RELEVANTIE VAN DE DEFINITIE

1.4.1 De beginselen van gelijkheid en non-discriminatie

De wettelijke definitie van de mantelzorger moet ervoor zorgen dat de gelijkheids- en non-discriminatiebeginselen worden nageleefd. Er zijn situaties die sterk lijken op die van de mantelzorger; wij denken bijvoorbeeld aan ouders die thuis blijven om hun kinderen op te voeden.

Het doel van het wettelijk kader voor de mantelzorger moet dan ook duidelijk worden verwoord, zodat kan worden nagegaan of de middelen wel overeenstemmen met het doel.

1.4.2 Het beginsel van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen

De wettelijke definitie moet elke vorm van discriminatie tussen mannen en vrouwen vermijden die direct of indirect berust op het geslacht, in de zin van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen, in het bijzonder wat betreft de sociale bescherming van de mantelzorger al naargelang het gaat om een man of een vrouw.

De definitie moet elke vorm van discriminatie voorkomen tussen de gescheiden ouders van een kind in een toestand van grote afhankelijkheid. Het Burgerlijk Wetboek gaat uit van de gelijkheid van rechten en plichten tussen ouders en moedigt een gelijkmatig verdeelde huisvesting van het kind van gescheiden ouders aan.

De wettelijke definitie van de mantelzorger en de sociale bescherming die hij moet kunnen genieten moet ervoor zorgen dat mannen en vrouwen, en moeders en vaders, dezelfde kansen krijgen om deze activiteit uit te voeren. Het wettelijk stelsel van de mantelzorger mag niet – ook niet stilzwijgend – berusten op een impliciete rolverdeling die in het gezinsleven wel eens wordt waargenomen¹³.

De mate waarin mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen om als mantelzorger aan de slag te gaan – iets wat zo goed mogelijk moet worden verzekerd – getuigt van een bepaalde opvatting over het gezin, familiale relaties en de plaats van elk lid in het gezinskader. Over deze opvatting moet kritisch worden nagedacht.

1.4.3 De weerslag van de definitie op de sociale bescherming

De keuze van bepaalde constitutieve elementen van de definitie beïnvloedt het wettelijk stelsel van de sociale bescherming van de mantelzorger. De aard en de omvang van de socialebeschermingsmaatregelen die moeten worden ingevoerd verschilt naar gelang de weerslag van de gekozen elementen op de beroepsloopbaan van de helper.

Zo varieert de verminderde professionele beschikbaarheid van de helper al naargelang zijn aanwezigheid voltijds of deeltijds vereist is en hij zijn activiteit voornamelijk overdag of 's nachts uitvoert. Daarnaast varieert ze in functie van periodes waarin de gezondheid van de geholpene verslechtert, stabiliseert, verbetert of terugvalt.

¹³ Vanuit sociologisch oogpunt blijken vooral vrouwen als mantelzorger aan de slag gaan. Toch lijkt het ons geen goed idee dat deze situatie in de wettelijke definitie te bekrachtigen op het moment dat tal van maatregelen en wettelijke bepalingen worden ingevoerd die de gelijkheid van vrouwen en mannen moeten waarborgen. We zijn dan ook van mening dat niemand van het begrip 'mantelzorger' wordt uitgesloten op basis van zijn of haar geslacht.

2 DE ERKENNING VAN DE HOEDANIGHEID VAN MANTELZORGER

2.1 SITUERING

Vóór een helper aanspraak kan maken op sociale bescherming moet hij als mantelzorger worden herkend.

Deze erkenning wordt door de actoren op het terrein als essentieel beschouwd. Ze draagt bij tot de sociale erkenning van de rol van de helper, zijn competenties, de toegevoegde waarde van zijn aanwezigheid, en de bijzondere relatie tussen de helper en de geholpen persoon.

De hoedanigheid van mantelzorger berust op de keuze van de helper en op het akkoord van de geholpen persoon.

De in te voeren wettelijke erkenning is gebaseerd op de omschrijving van de voorwaarden waaraan de helper, de geholpene en de relatie tussen beide moeten voldoen. Bij het opstellen van deze criteria houden we rekening met de doelstellingen van het Regeerakkoord, waarin voor de geholpen persoon de toestand van afhankelijkheid en voor de helper de weerslag van zijn activiteit op de beroepsloopbaan wordt beklemtoont.

2.2 DE VOORWAARDEN VOOR DE GEHOLPEN PERSOON

Grote afhankelijkheid wordt niet bepaald door de graad van werkonbekwaamheid of een verminderd verdienvermogen. Het komt niet erop aan de gevolgen van de afhankelijkheidstoestand op het verdienvermogen te beoordelen zodat deze kan worden gecompenseerd of vergoed door middel van een tegemoetkoming.

2.2.1 De graad van zelfredzaamheid

Grote afhankelijkheid wordt bepaald in functie van de graad van zelfredzaamheid van de geholpen persoon, dat wil zeggen het vermogen om zelf in de dagelijkse levensbehoeften te voorzien. Het begrip 'afhankelijkheid' impliceert per definitie de nood aan ondersteuning of hulp van buitenaf.

Het lijkt belangrijk dat er een mantelzorger aanwezig kan zijn, en dat men de zorgbehoevendheid van de geholpen persoon kan uitdrukken in termen van zijn vermogen om de taken van het dagelijkse leven zelfstandig uit te voeren of om een bevredigend en blijvend psychologisch of psychosociaal evenwicht te bereiken. Het lijkt ons met andere woorden onontbeerlijk dat niet enkel aandacht wordt besteed aan de lichamelijke gezondheid van de geholpene, maar ook aan zijn mentale en psychische gezondheid.

De beoordeling van de graad van zelfredzaamheid varieert naar gelang de leeftijd van de geholpen persoon.

2.2.2 Volwassen geholpen personen

Voor de criteria met betrekking tot grote afhankelijkheid bij volwassenen kan gebruik worden gemaakt van de beoordelingstabellen van de integratietegemoetkomingen voor personen met een handicap vastgelegd in artikel 6 van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, die tot doel hebben de graad van zelfredzaamheid van personen bij de uitvoering van hun dagelijkse taken te evalueren.

De categorieën 4 en 5 lijken geschikt om het begrip 'grote afhankelijkheid' te omschrijven, omdat deze categorieën gekenmerkt worden door een belangrijke of grote beperking van de zelfredzaamheid van de persoon.

Iemand die door een beslissing van de FOD Sociale Zekerheid wordt ondergebracht in categorie 4 of 5, wordt beschouwd als een zwaar zorgbehoevende persoon zoals bedoeld in de definitie van de mantelzorger en kan geholpen worden door een mantelzorger.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met andere aandoeningen, handicaps of ziektebeelden die niet beantwoorden aan de criteria van de categorieën 4 en 5 maar wel de ononderbroken hulp en ondersteuning van een mantelzorger vereisen. Er zou een *ad hoc* tabel kunnen worden opgesteld waarvan de toepassing onder de bevoegdheid van de FOD Sociale Zekerheid valt. Ook zonder een dergelijke tabel zou de FOD Sociale Zekerheid kunnen beslissen bepaalde personen het recht op hulp en bijstand van een mantelzorger toe te kennen, ook al beantwoorden ze niet aan de criteria van de categorieën 4 en 5.

Verder kan worden verwezen naar de criteria van lichamelijke afhankelijkheid uitgewerkt in het kader van de tegemoetkoming van de ziekteverzekering in geval van thuiszorg of verzorging in een RVT of ROB.

De hoedanigheid van geholpene is onafhankelijk van de leeftijd van de betrokken persoon. Indien gebruik wordt gemaakt van de beoordelingstabellen van de integratietegemoetkoming voor personen met een handicap moet eventueel een en ander worden aangepast, aangezien deze tegemoetkoming slechts tot de leeftijd van 65 worden toegekend, terwijl personen ouder dan 65 ook als geholpene kunnen worden beschouwd.

In dit geval kan verwezen worden naar de handleiding voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid voor de toekenning van een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (koninklijk besluit van 5 maart 1990 betreffende de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden).

Verder kan men zich beroepen op de beoordelingsschalen van de gewesten en de gemeenschappen¹⁴ en voorzien in een gelijklopende evaluatie van de afhankelijkheid voor het federale niveau en voor de gewesten en gemeenschappen.

2.2.3 Geholpen personen jonger dan 21

Voor geholpen kinderen (jonger dan 21 jaar) kan een beroep worden gedaan op de beoordelingscriteria van de verhoogde kinderbijslag volgens de medisch-sociale schaal gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2003 tot uitvoering van de artikelen 47, 56^{septies} en 63 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders en van artikel 88 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

Bij de beoordeling van de handicap of aandoening van het kind wordt rekening gehouden met de lichamelijke of mentale gevolgen van de situatie, de gevolgen voor de deelname van het kind aan het dagelijkse leven (mobiliteit, leervermogen, lichaamsverzorging enz.), en de gevolgen voor het gezin (medische behandeling, noodzakelijke verplaatsingen, aanpassing van de leefomgeving, enz.).

2.2.4 Andere bestaande criteria

De geselecteerde medisch-sociale criteria moeten afzonderlijk worden beschouwd. Hier gelden specifieke beoordelingstabellen voor bepaalde interventie- of thuishulpstructuren die aan specifieke doelstellingen beantwoorden, en zij hebben hun eigen beperkingen.

Het gaat met name om de diensten voor gezins- en bejaardenhulp ingevoerd bij het Waals decreet van december 2007, die de noden van de hulpbehoevende persoon evalueren op basis van een sociaal onderzoek dat minstens één keer per jaar wordt gevoerd door een maatschappelijk assistent, een gegradueerd sociaal verpleger en een gegradueerd verpleger gespecialiseerd in gemeenschaps- of volksgezondheid. In dit kader worden de noden van de hulpbehoevende persoon in het dagelijkse leven geëvalueerd in functie van zijn of haar moeilijkheden om gezins- of huishoudelijke taken uit te voeren ten gevolge van een lichamelijke of mentale ongeschiktheid of van bijzondere sociale omstandigheden.

2.2.5 Het recht op hulp van een mantelzorger

Wanneer de geholpen persoon voldoet aan de medisch-sociale criteria, wordt hij als zeer afhankelijk beschouwd in termen van de definitie van de mantelzorger en heeft hij recht op de hulp van een voltijds equivalente mantelzorger. Zo kan bijvoorbeeld worden gesteld dat de grote afhankelijkheid van de geholpen persoon de ondersteuning van een voltijds equivalente mantelzorger vereist zoals bepaald in de sociale wetgeving.

¹⁴ Bijvoorbeeld in het Waalse Gewest: de beoordelingstabel opgesteld krachtens artikel 2, 7° van het besluit van de Waalse Regering van 10 januari 2008 betreffende de voorwaarden tot erkenning en subsidiëring van de hulpdiensten i.v.m. activiteiten van het dagelijks leven; in het Vlaamse Gewest: de BEL-schaal van de Vlaamse zorgverzekering.

De opsplitsing van dit voltijds equivalent in bijvoorbeeld twee halftijdse mantelzorgers hangt af van een beleidsbeslissing.

Toch willen we ervoor pleiten de mogelijkheid te bieden om deze voltijdse opdracht te verdelen tussen verschillende mantelzorgers. Tal van mantelzorgers die een volledige opdracht voor hun rekening moeten nemen, hebben immers weinig ademruimte. Hun investering is van die aard dat ze geen tijd meer vinden om terug op kracht te komen, zowel lichamelijk als psychisch. Wanneer ze uitgeput raken heeft dit een negatieve invloed op hun relatie met de geholpen persoon¹⁵ en op hun vermogen om hun engagement in goede omstandigheden verder te zetten. Nu de maatschappelijke gelijkheid tussen man en vrouw steeds meer wordt aangemoedigd kan de mogelijkheid om een voltijds equivalent te verdelen over verschillende helpers bovendien in zekere mate ertoe bijdragen dat ook mannen bereid zullen zijn zich in te zetten als mantelzorger.

2.3 DE VOORWAARDEN VOOR DE HELPER

Het regeerakkoord beoogt de sociale bescherming van de mantelzorger om ervoor te zorgen dat de activiteit zijn beroepsloopbaan direct noch indirect zal benadelen.

De reden waarom de helper moet worden beschermd, is dus de reële kans dat de activiteit waarvoor hij kiest zijn beschikbaarheid op het werk in gevaar zal brengen. De mate waarin dit het geval is, is dan ook het voornaamste criterium.

Voor er van sociale bescherming sprake kan zijn, moet de activiteit van de helper dagelijks dan ook een zekere tijd in beslag nemen. Beneden deze duur is de hulp of ondersteuning aan naasten een “gewone belasting” die voortvloeit uit een onderhoudsverplichting in de vorm van hulp of bijstand, of zelfs een gewone verplichting tot ondersteuning en solidariteit. Voor een dergelijke activiteit kan geen bijzonder statuut worden toegekend, omdat dit de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie met betrekking tot gelijkaardige situaties (bv. een ziek kind) zou aantasten.

Voor de begunstigde van de ingevoerde sociale bescherming stellen we voor dat de activiteit van de mantelzorger ten minste overeenkomt met een halftijdse betrekking en maximaal met een voltijdse betrekking.

Wij verwijzen hier naar de arbeidstijdcriteria in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971. De vermindering van de arbeidsbeschikbaarheid, die door het socialebeschermingstelsel zou moeten worden verzekerd, wordt vastgesteld met verwijzing naar een normale werkdag. Een mantelzorgdag kan de helper niet meer sociale rechten geven dan wat zou gelden voor een normale werkdag. Zo wordt voor de gelijkstelling van een mantelzorgperiode met een werkperiode volgens de socialezekerheidsregeling enkel rekening gehouden met het exacte aantal werkdagen.

¹⁵ Als voorbeeld verwijzen we met name naar verschillende onderzoeken over ouderenmishandeling waarin is aangetoond dat mishandeling vaak het resultaat is van uitputting, radeloosheid of machteloosheid bij de persoon die de bejaarde bijstaat. De overheid beschouwt de strijd tegen ouderenmishandeling echter als een prioriteit.

Wanneer de helper in werkelijkheid dagelijks meer tijd aan zijn taak besteedt dan een gewone werkdag, heeft dit geen gevolgen¹⁶. De regeling van de sociale bescherming is gebaseerd op het begrip “werkdag”, wat overeenstemt met ongeveer 7,36 uur per dag.

Uiteraard is het praktisch onmogelijk om het reële aantal uren dat aan de mantelzorg wordt besteed, in rekening te brengen. Toch lijkt de wettelijke erkenning van de mantelzorger daardoor niet minder zinvol. Het contact tussen de mantelzorger en de professionele hulpverleners in een sfeer van overleg of binnen het soort netwerk waarvoor wordt gepleit in de federale bepalingen, moet ervoor zorgen dat de helper deel uitmaakt van een dynamiek waarbinnen hij zijn verantwoordelijkheid kan opnemen.

2.4 DE VOORWAARDEN VOOR DE RELATIE TUSSEN HELPER EN GEHOLPENE

Of iemand als mantelzorger wordt erkend hangt in eerste instantie af van de eerdere erkenning van de persoon die hij bijstaat: indien de geholpene niet beantwoordt aan het criterium van ‘grote afhankelijkheid’, zal de helper niet in aanmerking komen om als mantelzorger te worden erkend.

Hieruit volgt dat de helper niet meer als mantelzorger zal worden beschouwd wanneer er geen sprake meer is van grote afhankelijkheid bij de geholpene, bijvoorbeeld door een gunstige evolutie van zijn gezondheidstoestand.

Tevens dient te worden aangestipt dat de hoedanigheid van mantelzorger niets te maken heeft met de hoedanigheid van wettelijk of gerechtelijk vertegenwoordiger van de geholpen persoon. De helper heeft niet noodzakelijk het wettelijke gezag over de geholpene, die eventueel een regeling voor wettelijke vertegenwoordiging (ouder, voogd) of een ongeschiktheidstelsel (voorlopig bewindvoerder, voogd, enz.) kan genieten.

¹⁶ In feite zijn er veel werkende personen in “normale” gezinsituaties die ook een “dubbele werkdag” hebben. Naast hun job staan ze namelijk ook in voor hun gezin (nachtelijk waken door jonge ouders, zorgen voor een ziek kind, ...). Deze “dubbele dagen” komen niet in aanmerking voor een uitbreiding van sociale of andere rechten. Er is dan ook geen reden om “dubbele dagen” in rekening te brengen voor de toegang tot sociale rechten voor mantelzorgers.

3 DE PLAATS VAN DE HELPER TEN AANZIEN VAN DE BESTAANDE DIENSTVERLENING

3.1 SITUERING

De actoren op het terrein beklemtonen dat voorrang moet gegeven worden aan de bestaande diensten en dat een beroep moet worden gedaan op de professionele expertise ervan. De mantelzorger moet taken uit handen kunnen geven en terugvallen op professionele partners, ondersteuning krijgen bij het nemen van beslissingen en zich permanent kunnen bijscholen. Zijn rol moet worden toegespitst op de meerwaarde die hij de geholpen persoon door zijn ononderbroken aanwezigheid kan bieden. Het komt erop aan de mantelzorger tot één actor onder velen te maken met wie hij overleg pleegt.

Deze complementariteit met de bestaande diensten kan op verschillende manieren tot uiting komen.

3.2 AANSLUITING BIJ EEN INSTELLING OF VERENIGING

Moeten mantelzorgers verplicht worden zich aan te sluiten bij een instelling of een *ad hoc* vereniging?

Sommigen vinden de aansluiting bij een instelling of een *ad hoc* vereniging niet noodzakelijk maar zien dit eerder als een bijkomend obstakel voor wie mantelzorger wil worden. Bovendien zou een dergelijke verplichting de persoonlijke vrijheid van de mantelzorger aan banden leggen.

Toch vinden wij dat deze aansluiting verplicht zou moeten worden.

Op deze manier wordt het mogelijk personen die als mantelzorger worden beschouwd, beter te begeleiden.

Het spreekt voor zich dat de maatschappij erop moet toezien dat de mantelzorger zijn taak naar behoren kan vervullen, en vooral dat hij zichzelf niet in gevaar brengt¹⁷. De toekenning van een socialebeschermingsstelsel voor de helper rechtvaardigt, in zijn eigen belang, dat wordt nagegaan of de betrokkene de functie waarvoor hij deze bescherming geniet, correct vervult.

Door zich aan te sluiten bij een instelling of een vereniging zal de helper enerzijds een beroep kunnen doen op informatie, opleiding en ondersteuning om zijn taak optimaal uit te voeren. Anderzijds is het hierdoor mogelijk na te gaan of hij zijn werk naar behoren doet.

De aansluiting biedt de helper de kans tot dialoog en overleg met professionele hulpverleners die in staat zijn op zijn vragen te antwoorden, hem te ondersteunen of met hem van gedachten te wisselen.

¹⁷

Psychische of lichamelijke uitputting, te weinig afstand, behoefte aan dialoog, enz.

Daarnaast lost de aansluiting het probleem op van de burgerlijke aansprakelijkheid met betrekking waaraan de helper zich tijdens zijn activiteiten blootstelt. Hij zou immers kunnen terugvallen op de verzekering afgesloten door de verzekering van de instelling of de vereniging.

Een gelijkaardig mechanisme bestaat voor andere categorieën van personen die thuiswerk verrichten. Bijvoorbeeld:

- Kinderverzorg(st)ers moeten aangesloten zijn bij een door een gemeenschap erkende dienst¹⁸ ;
- Vrijwilligers die werken voor een organisatie zijn gedekt door de verzekering voor burgerlijke aansprakelijkheid van deze organisatie¹⁹.

De oprichting van een *ad hoc* instelling op federaal niveau behoort tot de mogelijkheden. Gezien de ervaring van de ziekenfondssector in verband met bijstand aan kwetsbare personen zouden we ook ervoor kunnen kiezen mantelzorgers onder te brengen bij hun verzekeringsinstelling of die van de geholpen persoon.

Een andere mogelijkheid is de verplichte aansluiting bij een bestaande instelling, waarbij men kan kiezen voor een van de professionele thuiszorgdiensten die er zijn op het niveau van de gewesten en gemeenschappen.

Het gaat om een juridisch voorstel waarover best een open debat wordt gevoerd enerzijds tussen de overheid en de verenigingen op het terrein en anderzijds tussen de federale overheid en de deelstaten. Het betreft immers een gevoelig onderwerp waarbij verschillende bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen komen kijken, onder meer de subsidiëring van de regionale diensten.

3.3 DE MANTELZORGER EN DE PROFESSIONELE HULPVERLENERS

De mantelzorger is onderworpen aan tal van bestaande regelgevingen voor thuiszorg.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan het overleg tussen de mantelzorger en de professionele hulpverleners die reeds bij de situatie betrokken zijn.

Zo beklemtoont het protocol nr. 3 van 13 juni 2005 gesloten tussen de federale regering en de gemeenschappen en gewesten betreffende het te voeren ouderenzorgbeleid het belang van een overlegplatform voor en met de oudere en zijn omgeving opdat zij hun vertrouwen zouden stellen in de coördinatiecentra en de geïntegreerde thuiszorgdiensten.

Het protocolakkoord van 14 december 2009 tussen de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten betreffende de relatie tussen zorg- en bijstandsverleners van de erkende diensten voor thuishulp en beoefenaars van gezondheidszorgberoepen die

¹⁸ Koninklijk besluit van 26 maart 2003 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, q, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van arbeiders, betreffende de onthaalouders.

¹⁹ Artikel 6 van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

werkzaam zijn in de thuiszorg, benadrukt het belang van een structureel overleg tussen de twee actoren.

Het is de bedoeling tot een wederzijdse samenwerking te komen tussen de erkende diensten voor thuisverpleging en de professionele hulpverleners werkzaam in de thuiszorg, op basis van respect voor en de erkenning van ieders eigenheid, specifieke expertise en vaardigheden, en dit in het belang van de geholpen persoon, die bij dit overleg centraal moet staan.

De professionele thuiszorgdiensten opgericht krachtens de regelgeving van de federale overheid of die van de deelstaten, moeten worden aangespoord aandacht te hebben voor mantelzorgers, enerzijds om rekening te houden met hun rol en hen te erkennen als actoren, anderzijds om met hen in overleg te treden, en ten slotte om hen informatie en indien nodig de gepaste opleiding te bieden.

De professionele hulpverleners moeten de mantelzorgers betrekken bij de samenwerking, de opvolging en de evaluatie van het opgestelde zorg- en ondersteuningsplan.

Het is niet nodig de wetteksten van de deelstaten te wijzigen, aangezien ze de functie van mantelzorger in de hiervoor voorgestelde definitie reeds bevatten.

3.3.1 De mantelzorger en de geïntegreerde diensten voor thuiszorg.

Een geïntegreerde dienst voor thuiszorg is een instelling voor geneeskundige verzorging die bijdraagt tot het totale zorgaanbod voor patiënten, onder meer door de praktische organisatie en de begeleiding van de thuiszorgdiensten waarvoor de tussenkomst van professionele hulpverleners uit verschillende disciplines vereist is.

De voorwaarden voor de erkenning van de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging zijn vastgelegd bij het koninklijk besluit van 8 juli 2002 tot vaststelling van de normen voor de bijzondere erkenning van geïntegreerde diensten voor thuisverzorging.

Met het oog op een coherent, toegankelijk en aangepast zorgaanbod bestaat de algemene opdracht van geïntegreerde diensten voor thuisverzorging erin te zorgen voor de opvolging van de informatie en de begeleiding voor het hele zorgproces, zowel ten aanzien van de zorgverlener als van de patiënt.

Daarnaast, en meer in het algemeen, hebben geïntegreerde diensten voor thuisverzorging tot doel de samenwerking tussen hun leden te bevorderen. Zo kan men bijvoorbeeld de uitwisseling van informatie verbeteren, onder meer door informatievergadering te organiseren en administratieve en technische ondersteuning te verstrekken.

Geïntegreerde diensten voor thuisverzorging staan in het bijzonder in voor de praktische organisatie en voor de ondersteuning van dienstverleners wat betreft thuiszorgdiensten, en meer bepaald:

- a) de beoordeling van de zelfredzaamheid van de patiënt;

- b) de uitwerking en de opvolging van een zorgplan;
- c) de verdeling van de taken tussen de zorgverstrekkers;
- d) het multidisciplinair overleg om de voornoemde punten concreet gestalte te geven.

Bij de coördinatie van de zorgverlening dienen de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging de bijdrage van de mantelzorger in aanmerking te nemen.

Wil men dit doel bereiken en specifiek aandacht hebben voor de mantelzorger, is eventueel een wijziging van de wetgeving op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen noodzakelijk.

3.3.2 De mantelzorger en de coördinatiecentra voor thuiszorg en –hulp.

In het Waals gewest staan de coördinatiecentra voor thuiszorg en –hulp in voor de coördinatie van het gezamenlijke proces waarbij de toestand wordt onderzocht en beslissingen worden genomen. Op die manier kunnen de zorgverleners hun kennis, expertise en vaardigheden met elkaar kunnen delen om ze ten dienste te stellen van de betrokken personen en samen een begeleidings-, hulp- en thuiszorgproject te uit te voeren.

De voorwaarden voor de erkenning van de coördinatiecentra voor thuiszorg en –hulp zijn vastgelegd bij het decreet van 30 april 2009 betreffende de erkenning van de coördinatiecentra voor thuiszorg en –hulp met het oog op de toekenning van subsidies.

De coördinatiecentra hebben als opdracht elke begunstigde te begeleiden die in zijn leefomgeving wenst te blijven wonen of ernaar wenst terug te keren, met als doelstelling de continuïteit en de kwaliteit van de thuishandhaving.

Ze werken in overleg met de leden van het netwerk voor hulp- en zorgverlening dat rond de betrokken persoon wordt gevormd ; dit bestaat uit de huisarts, de diensten, de thuiszorg of –hulpverleners en de entourage, het extramurale netwerk, waarvan de activiteiten rond de begunstigde georganiseerd zijn naar gelang van zijn behoeften en de evolutie ervan.

Ze staan onder meer in voor de volgende activiteiten die in overleg met de leden van het netwerk plaatsvinden:

- De toestand analyseren met de begunstigde of diens vertegenwoordiger door de al dan niet gedekte behoeften aan hulp- en zorgverlening, de moeilijkheden en de omgevingssituatie te onderzoeken;
- een interventieplan uitwerken dat aan de begunstigde wordt voorgelegd;
- de interventies plannen in overleg met de diensten en dienstverleners;
- wanneer de diensten tot stand zijn gebracht, op verzoek of op eigen initiatief regelmatig de toestand van de begunstigde evalueren in functie van de evolutie van zijn behoeften, telkens wanneer nodig en minstens een keer per jaar;
- bij het tot stand brengen van de diensten steeds de situatie van de begunstigde beschermen met de meest geschikte middelen, door zijn zelfredzaamheid te stimuleren;

- wanneer de begunstigde of zijn vertegenwoordiger erom verzoekt of wanneer de situatie het rechtvaardigt, de begunstigde en zijn entourage bijstaan in de keuzen met het oog op de voorbereiding van de overgang van de woonplaats naar de opname in een instelling.

De coördinator is een personeelslid van het coördinatiecentrum en treedt op als contactpersoon tussen de leden van het netwerk. Hiërarchisch staat hij niet boven de diensten of de dienstverleners, maar in het belang van de begunstigde neemt hij de coördinatie waar volgens de regels van consensus en bemiddeling.

Hij neemt kennis van de behoeften van de begunstigde en zijn entourage en tracht ook hun welzijn in stand te houden.

De mantelzorger is lid van het thuiszorg- en thuishulpnetwerk zoals bedoeld in het Waals decreet van 30 april 2009.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat het coördinatiecentrum bij de coördinatie van de zorgverstrekking rekening houdt met de aanwezigheid en de bijdrage van de mantelzorger.

3.3.3 De mantelzorger en de diensten voor gezins- en bejaardenhulp

In het Waals gewest komen de diensten voor gezins- en bejaardenhulp aan huis om ervoor te zorgen dat de begunstigde thuis kan blijven wonen, de terugkeer naar huis te bevorderen, begeleiding en hulp te bieden aan geïsoleerde, bejaarde, gehandicapte of zieke personen en aan gezinnen in moeilijkheden, in overleg met de familie en de onmiddellijke omgeving. Ze hebben in het bijzonder tot doel de geholpen persoon zo veel mogelijk te stimuleren om zelfredzaam te blijven.

Deze diensten zijn opgericht krachtens het decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpdiensten voor gezinnen en bejaarde personen.

De mantelzorger maakt deel uit van de familie en de naaste omgeving.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de diensten voor gezins- en bejaardenhulp bij de coördinatie van de zorgverstrekking rekening houdt met de aanwezigheid en de bijdrage van de mantelzorger.

3.3.4 De mantelzorger en de ambulante diensten

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn ambulante diensten erkende structuren – dit kan een centrum, een huis of een dienst zijn – actief op het gebied van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, die de begunstigden door een interdisciplinaire aanpak en samen met andere sociaal-sanitaire actoren diensten verleent in hun leefomgeving, en op die manier hun levenskwaliteit verbetert.

De ambulante diensten zijn opgericht krachtens het decreet van 5 maart 2009 van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende het aanbod van ambulante diensten in de domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid.

De ambulante dienst is hetzij een dienst voor geestelijke gezondheid, hetzij een dienst die actief is op het vlak van de toxicomanie, een centrum voor globale sociale actie, een centrum voor gezinsplanning, een medisch huis, een dienst voor schuldbemiddeling, een dienst voor forensisch welzijnswerk, een dienst “Ontmoetingsruimte”, een coördinatiecentrum voor thuiszorg en –diensten, een dienst voor palliatieve verzorging en nazorg, een dienst voor thuishulp, een centrum voor teleonthaal.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de ambulante diensten die ingrijpen in de leefomgeving van de geholpen persoon om bij te dragen tot de verbetering van zijn levenskwaliteit, bij de coördinatie van de zorgverstrekking rekening houdt met de aanwezigheid en de bijdrage van de mantelzorger.

3.3.5 De mantelzorger en de zorgplannen

De mantelzorger moet betrokken worden bij de uitwerking, de opvolging en de evaluatie van de zorg- of ondersteuningsplannen opgesteld door de dienstverleners.

Op federaal niveau is de mantelzorger betrokken bij de thuiszorgplannen uitgewerkt in artikel 34, al. 1, 13° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, die bepaalt dat de bij de wet bedoelde geneeskundige verzorging in het bijzonder de dienstverlening van de geïntegreerde dienst voor thuisverzorging omvat.

Het koninklijk besluit van 14 mei 2003 verduidelijkt dat deze dienstverlening in het bijzonder bestaat uit een multidisciplinair overleg dat, wat betreft de thuisverzorging, bedoeld is voor de beoordeling van de zelfredzaamheid van de patiënt, de uitwerking en de opvolging van een zorgplan en de verdeling van de taken tussen de zorg- en hulpverleners.

Het initiatief voor het multidisciplinair overleg in het kader van de geïntegreerde dienst voor thuisverzorging kan genomen worden door elke betrokkene. De geïntegreerde dienst voor thuisverzorging organiseert en valideert het overleg. De patiënt of zijn vertegenwoordiger heeft het recht bij het overleg aanwezig te zijn.

De evaluatie gebeurt op basis van een beoordelingsinstrument om te bepalen welke mogelijkheden er voor de betrokken persoon zijn om zijn zelfredzaamheid te behouden en welke ondersteuning daartoe nodig is, zowel wat betreft de formele verzorging als de informele helpers.

De mantelzorger is een informele helper in de zin van deze regelgeving.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat met hem wordt rekening gehouden bij het uitwerken van de thuiszorgplannen.

3.3.6 De mantelzorger en de thuisoppassers

De thuisoppassers (man of vrouw) zoals bedoeld bij het Waals decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpdiensten voor gezinnen en bejaarde personen en het uitvoeringsbesluit van de Waalse Regering van 30 april 2009, heeft als opdracht de begunstigde te begeleiden die de voortdurende aanwezigheid van een persoon nodig heeft en die zich om gezondheidsredenen of vanwege een handicap niet alleen buitenshuis kan verplaatsen.

De thuisoppasser zorgt, dag en nacht, en samen met de omgeving van de begunstigde, voornamelijk voor een actieve aanwezigheid en voor de optimalisering van het geestelijke, lichamelijke en sociale welzijn van de begunstigde. Le garde à domicile vise principalement à assurer, le jour ou la nuit et en complémentarité avec l'entourage door middel van acties bepaald door het statuut van de thuisoppasser.

Hun rol bestaat dus erin de personen thuis te handhaven en hen een brethorlijke levenskwaliteit te waarborgen. Zij voeren hun taak uit in nauwe samenwerking met het gezin en/of de omgeving. Ze spelen een belangrijke preventieve rol.

De specificiteit van de thuisoppasser bestaat erin dat zijn taak tegelijk individueel en collectief is. Hij begeleidt de begunstigde en treedt op als bemiddelaar tussen het gezin, de mantelzorgers en de omgeving van de betrokkene. Hij is geregeld aanwezig en wordt ondersteund door de gemeenschap.

In het belang van de persoon wordt gestreefd naar samenwerking met andere actoren (professionele hulpverleners of mensen uit de omgeving).

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de thuisoppasser zijn taak uitvoert in overleg met de mantelzorger.

3.3.7 De mantelzorger en de gezins- of bejaardenhelper

De gezinshelper (man of vrouw) zoals bedoeld bij het besluit van de Waalse Regering van 30 april 2009 tot toepassing van het decreet van 6 december 2007 betreffende de hulpdiensten voor gezinnen en bejaarde personen, wordt aangeworven door de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en verleent diensten aan gezinnen, bejaarde, zieke of gehandicapte personen die moeite hebben met de handelingen van het dagelijkse leven.

Zijn maatschappelijke rol bestaat erin ervoor te zorgen dat de betrokken personen thuis kunnen blijven wonen en hen een behoorlijke levenskwaliteit te waarborgen. De gezinshelper vervult zijn taak in nauwe samenwerking met het gezin en/of de omgeving.

De gezinshelper maakt deel uit van een dienstenteam. Hij oefent zijn functie uit in nauwe samenwerking met de sociaal werker die hem moet begeleiden. In het belang van de persoon wordt een samenwerking opgezet met de andere actoren (professionele

hulpverleners of personen uit de omgeving van de geholpen persoon). Hij kan bijdragen tot de sociale inschakeling en speelt een belangrijke preventieve rol.

De gezins- of bejaardenhelper zoals bedoeld bij het decreet van 5 maart 2009 van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk gewest betreffende het aanbod van ambulante diensten in de domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, is een polyvalente professionele hulpverlener.

Hij assisteert en helpt de begunstigden bij de uitvoering van hun dagelijkse taken. In het bijzonder voorkomt hij gevaren die de begunstigde of zijn omgeving bedreigen. Hij pleegt overleg met de begunstigde en met zijn collega's en werkt samen met alle medisch-sociale actoren die de begunstigde omringen.

De poetshulp, bedoeld bij hetzelfde decreet, staat in voor het onderhoud van de kamers van de woning van de begunstigde en voert met het akkoord van de teamverantwoordelijke gerichte taken uit. Hij werkt in overleg met zijn collega's en de begunstigde. Hij brengt de dienst op de hoogte van elke evolutie op financieel vlak en op het vlak van de lichamelijke en psychische gezondheid die hij bij de begunstigde vaststelt.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de gezins- en bejaardenhelpers hun taken uitvoeren in overleg met de mantelzorger.

3.3.8 De mantelzorger en de hulpverlening in het dagelijkse leven

Krachtens het besluit van de Waalse Regering van 10 januari 2008 betreffende de erkenning en de subsidiëring van de hulpdiensten voor de activiteiten van het dagelijkse leven ("aide à la vie journalière" of AVJ) kan een persoon met een handicap²⁰ een beroep doen op een AVJ-helper voor uitvoering van activiteiten van het dagelijkse leven zodat de rechthebbende een zelfstandig leven kan leiden.

Sommige personen met een zware lichamelijke handicap hebben een derde nodig om bepaalde noodzakelijke activiteiten van het dagelijkse leven uit te voeren. Om het recht van personen met een handicap op een zelfstandig leven te vrijwaren, beschikken bepaalde sociale huisvestingsmaatschappijen over woningen (eengezinswoningen of appartementen) uitgerust voor personen met een lichamelijke handicap die alleen of bij hun gezin willen wonen. De voorwaarden om voor deze woningen in aanmerking te komen worden vastgelegd door de huisvestingsmaatschappij in kwestie.

In een straal van 500 meter rond deze woning bevindt zich een « A.V.J.-dienst », waarvan het personeel 7 dagen op 7 en 24 uur per dag beschikbaar is om de betrokken persoon op diens vraag te helpen bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten (verzorging, hygiëne, en eten).

²⁰ In de zin van artikel 2 van het Waals Decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen.

Momenteel worden in het Waalse Gewest 9 hulpdiensten voor de activiteiten van het dagelijkse leven erkend en gesubsidieerd door het AWIPh.

De hulpverlening in het dagelijkse leven bestaat uit bijstand aan personen met een lichamelijke handicap die ervoor gekozen hebben volledig zelfstandig te leven. Deze personen kunnen 24 uur per dag een beroep doen op deze dienst om hen te helpen bij de activiteiten van het dagelijkse leven die ze door hun lichamelijke handicap niet zelf kunnen uitvoeren. De hulp wordt uitsluitend op verzoek van de betrokken personen verstrekt die beslissen wanneer en hoe ze wensen geholpen te worden. Hierbij wordt hun privéleven maximaal in acht genomen.

De hulpverlening in het dagelijkse leven:

- eerbiedigt de ideologische, filosofische en religieuze opvattingen van de personen met een handicap en mag op grond hiervan niet geweigerd worden;
- eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene en het privékarakter van zijn woning;
- impliceert de strikte naleving van het beroepsgeheim door de personeelsleden;
- wordt verstrekt op voorwaarde dat de begunstigde en/of zijn wettelijke vertegenwoordiger op tijd volledige en juiste informatie verstrekken over alle vragen die betrekking hebben zijn situatie;
- respecteert het privéleven, de onafhankelijkheid en de vrijheid van keuze van de begunstigde en van zijn gezin;
- verzekert de gelijkheid tussen personen. In dit opzicht mag zij de geholpen persoon of zijn gezin geen andere financiële bijdragen opleggen dan die bedoeld in de dienstenovereenkomst.

De AVJ-diensten zijn vzw's en sluiten met de begunstigde een dienstenovereenkomst die ten minste de volgende elementen bevatten:

- het doel van de dienst;
- de duur;
- de betaling van de financiële bijdrage;
- de uitvoeringsmodaliteiten van de prestaties;
- de verplichtingen ten laste van de VZW;
- de verplichtingen ten laste van de rechthebbende;
- de verplichting tot naleving van het huishoudelijk reglement;
- de verbrekingsmodaliteiten;
- enz.

Als bijlage bevat de overeenkomst een evaluatierooster met de behoeften van de rechthebbende die door hem en de coördinator worden opgesteld en eigen is aan de dienst.

De AVJ-helper kan de geneesheer, de verple(e)g(st)er, de kinesitherapeut of de vervoersmaatschappij niet vervangen. Zijn rol bestaat erin de betrokkene te helpen bij het uitvoeren van activiteiten zoals opstaan, dagelijks toilet, kleden, verplaatsingen, alledaagse bereidingen of hulp bij het eten.

De kandidaat-aanvragers moeten minimum 7 en maximum 30 uur per week hulp nodig hebben bij de activiteiten van het dagelijkse leven. Om deze behoefte te meten vult de betrokken persoon samen met de dienst van zijn keuze een beoordelingsrooster met de nodige hulp in.

Naast de kosten voor de huur van de woning zelf kan de betrokken persoon door de dienst voor bijstand in het dagelijkse leven gevraagd worden een financiële bijdrag van 29,05 €/maand (indexeerbaar) te betalen.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de AVJ-helpers hun taken uitvoeren in overleg met de mantelzorger.

3.3.9 De hulpverlener en l'aide à l'intégration

Krachtens het besluit van de Waalse Regering van 19 september 2002 betreffende de integratiehulp voor gehandicapte jongeren erkent en subsidieert het AWIPh momenteel 20 diensten voor vroegtijdige hulpverlening en 28 diensten voor integratiehulp gespreid over het Waalse grondgebied, om ouders van kinderen met een handicap te ondersteunen.

Een team van professionele hulpverleners biedt op vraag ondersteuning aan het kind en zijn familie opdat het een zo goed mogelijk leven zou kunnen leiden op educatief, sociaal en psychologisch vlak.

De diensten voor vroegtijdige hulpverlening zijn bedoeld voor kinderen vanaf de geboorte tot de leeftijd van 8 jaar; de diensten voor integratiehulp voor kinderen van 8 tot 20 jaar. De dienst voor vroegtijdige hulpverlening kan samenwerken met het PMS-centrum (psycho-medisch-sociaal centrum), het kinderdagverblijf, de school en alle andere personen.

De dienst voor integratiehulp biedt op vraag begeleiding of gezinstherapie, educatieve ondersteuning voor de jongere en zijn ouders ter bevordering van de sociale insluiting en de integratie op school, en hulp om zelfstandig te leren leven. De dienst werkt samen met de school van de jongere of met het PMS-centrum.

De persoon met een handicap kan worden gevraagd een financiële bijdrage van maximaal 29,29 € per maand (indexeerbaar) te betalen.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat de diensten voor integratiehulp hun taken uitvoeren in overleg met de mantelzorger, in het bijzonder wat betreft de begeleidingsovereenkomst gesloten met de betrokken persoon (art. 44 van het besluit).

3.3.10 De mantelzorger en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

In het Vlaamse Gewest heeft het intern verzelfstandigd agentschap, tot stand gebracht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met

rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap,²¹ tot doel de maatschappelijke integratie en participatie van personen met een handicap te bevorderen, door ondersteuning te verlenen en zo hun zelfredzaamheid en levenskwaliteit te verbeteren.

Bij de uitoefening van zijn taak neemt het Agentschap het zelfbeschikkingsrecht, de keuzevrijheid, de mogelijkheden en de ervaringsdeskundigheid van de persoon met een handicap en zijn leefomgeving als uitgangspunt. Het stimuleert de maatschappelijke integratie en participatie van personen met een handicap en werkt mee aan de uitvoering van een inclusief beleid voor de doelgroep.

In het bijzonder heeft het Agentschap als opdracht de ondersteuning van personen met een handicap en van de leefomgeving waarin zij verblijven, te organiseren.

In elk geval moet deze gewestelijke wetgeving ervoor zorgen dat het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap haar taken uitvoert in overleg met de mantelzorger.

3.3.11 Mantelzorger en diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg²²

Gezinszorg en thuiszorg wordt in het thuismilieu aangeboden aan gebruikers die daarom verzoeken en in functie van hun lichamelijke, geestelijk of sociale noden die beoordeeld worden op basis van een sociaal onderzoek. Er zijn openbare diensten (bijna uitsluitend OCMW) en private diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg.

Gezinszorg bestaat uit persoonsverzorging, huishoudelijke hulp en schoonmaakhulp en de daarmee verband houdende algemene psychosociale en pedagogische ondersteuning en begeleiding. Aanvullende thuiszorg is het hulp- en dienstverleningsaanbod dat bestaat uit schoonmaakhulp, professionele oppashulp en karweihulp. De persoonsverzorging, huishoudelijke hulp en aanvullende thuiszorg kunnen zowel een preventief als een herstellend, verzorgend of palliatief karakter hebben. Ze kunnen ondersteunend, aanvullend of vervangend zijn.

De gebruiker betaalt een gebruikersbijdrage per uur. Voor gezinszorg gebeurt dit op basis van een vast berekeningssysteem²³. Voor aanvullende thuiszorg bepaalt elke dienst zelf op welke wijze hij - rekening houdend met het inkomen en de gezinssamenstelling - de bijdrage berekent.

3.3.12 Mantelzorger en diensten voor logistieke hulp

Logistieke hulp bestaat uit schoonmaakhulp en karweihulp voor gebruikers die daarom vragen en de dienstverlening krijgen in functie van hun lichamelijke, geestelijke of sociale noden. De beoordeling gebeurt op basis van een sociaal onderzoek. Logistieke hulp kan zowel een preventief als een herstellend, verzorgend of palliatief karakter hebben. Ze kan ondersteunend, aanvullend of vervangend zijn.

²¹ B.S., 11 juni 2004.

²² http://www.zorg-en-gezondheid.be/adressen_thuiszorg.aspx.

²³ Bijlage II bij het ministerieel besluit van 26 juli 2001 tot vaststelling van het bijdragesysteem voor de gebruiker van een dienst voor gezinszorg (gecoördineerde versie), B.S., 7 mei 2003.

De gebruiker betaalt een gebruikersbijdrage per uur die vrij door elke dienst²⁴ wordt bepaald in functie van het inkomen en gezinssamenstelling.

3.3.13 Mantelzorger en lokale dienstencentra

Lokale dienstencentra hebben een dubbele opdracht. Enerzijds bieden zij in samenwerking met lokale verenigingen informatieve, recreatieve en vormende activiteiten aan die de zelfredzaamheid en het sociale netwerk van de gebruikers versterken. Anderzijds bieden zij hulp bij activiteiten uit het dagelijkse leven, zoals hygiënische zorgen, warme maaltijden, boodschappen, buurthulp en initiatieven met betrekking tot het tot stand brengen of verhogen van de mobiliteit van de gebruikers.

Een lokaal dienstencentrum richt zich tot personen in een beginnende zorgsituatie waarbij hen, door het aanbod, de mogelijkheid wordt gegeven om de professionele zorgverlening aan huis zo veel mogelijk uit te stellen of zo beperkt mogelijk te houden.

3.3.14 Mantelzorger en regionale dienstencentra

Regionale dienstencentra hebben 3 opdrachten. In de eerste plaats organiseren zij groepsgerichte informatie – en vormingsactiviteiten voor gebruikers, mantelzorgers en vrijwilligers. In de tweede plaats organiseren ze activiteiten die verband houden met technologie, hulpmiddelen en woningaanpassing: uitlenen en adviseren over verschillende soorten hulpmiddelen, ergotherapeutisch advies en advies over woningaanpassingen. Ten slotte organiseren ze individueel patiëntgebonden multidisciplinair overleg en treden daarbij op als overlegcoördinator.

3.3.15 Mantelzorger en diensten voor oppashulp

Oppashulp wordt georganiseerd door een dienst voor oppashulp en gebeurt door vrijwilligers in het natuurlijke thuismilieu van de gebruiker. Oppashulp is een aanvulling op de professionele hulp en de mantelzorgers en zorgt ervoor dat de gebruiker kan rekenen op gezelschap, veiligheid en strikte basiszorgen.

Een dienst voor oppashulp kan binnen zijn eigen werking zelf zijn doelgroepen afbakenen, zoals bijvoorbeeld chronisch zieken of personen met een handicap. Wie oppashulp krijgt, betaalt daarvoor alleen een onkostenvergoeding²⁵ aan de dienst voor oppashulp.

3.3.16 Mantelzorger en diensten voor gastopvang

Een gastgezin vangt een zorgbehoevende op bepaalde dagen overdag, 's nachts of gedurende een aantal dagen op in de eigen woning. De gastgezinnen zijn vrijwilligers. Het is de bedoeling om zo de mantelzorger te ondersteunen en tijdelijk zijn taken over te nemen. De doelgroep voor gastopvang zijn voornamelijk oudere personen die geen nood hebben aan intensieve zorg, maar wel aan (re)activering, verzorging, gezelschap, toezicht en/of begeleiding bij activiteiten in het dagelijkse leven.

²⁴ De diensten zijn *grosso modo* dezelfde als voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg.

²⁵ Maximaal 2,50 euro per uur voor dagoppas; maximaal 25 euro per nacht voor nachtoppas.

De diensten voor gastopvang coördineren, in samenwerking met de gastgezinnen, de vraag naar en het aanbod van gastopvang. Een gastgezin kan maximaal 3 personen gelijktijdig opvangen. De gebruiker betaalt een onkostenvergoeding aan de dienst voor gastopvang²⁶. De diensten voor gastopvang zijn een nieuw type van thuiszorgvoorziening. Vanaf 1 januari 2010 kan een erkenning als dienst voor gastopvang worden aangevraagd, maar op dit ogenblik is er nog geen enkele dienst erkend.

3.3.17 Mantelzorger en diensten voor thuisverpleging

Een dienst voor thuisverpleging is een organisatie van verpleegkundigen die gecoördineerd wordt door een of meer verpleegkundigen en hun werking vastleggen in een schriftelijke overeenkomst. De verpleegkundigen van zo'n dienst kunnen als werknemer of als zelfstandige verpleegkundige activiteiten in het natuurlijke thuismilieu van de gebruiker uitoefenen. Naast de verpleegkundige zorgverlening hebben die verpleegkundigen ook aandacht voor gezins- en sociale omstandigheden.

3.3.18 Zes erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers in Vlaanderen en Brussel²⁷

Deze verenigingen hebben als opdracht enerzijds advies en informatie verlenen aan gebruikers en mantelzorgers, complementair aan de dienst- en hulpverlening door andere actoren en anderzijds de belangen behartigen van gebruikers en mantelzorgers. De verenigingen brengen gebruikers en mantelzorgers op regelmatige tijdstippen samen om met hen te overleggen. Daarnaast organiseren ze zelf initiatieven waarbij lotgenotencontact van gebruikers en mantelzorgers centraal staat, of nemen ze deel aan dergelijke initiatieven die andere actoren organiseren. Elke vereniging moet aan zijn leden een informatieblad (of een vergelijkbare informatiedrager) bezorgen, met daarin relevante informatie voor gebruikers en mantelzorgers. De overheid verwacht van de verenigingen dat ze alle mogelijke probleemsituaties inventariseren waarmee gebruikers en mantelzorgers te maken krijgen. Zij moeten de knelpunten, die daarbij naar boven komen, signaleren aan de overheid. Er zijn momenteel 6 organisaties die erkend zijn als vereniging van gebruikers en mantelzorgers.

De zes verenigingen zijn: Steunpunt Thuiszorg (www.steunpunt-thuiszorg.be); Liever Thuis LM (www.lieverthuis.mut400.be); Ziekenzorg van de Christelijke Mutualiteiten (www.cm.be); Ons Zorgnetwerk (www.onszorgnetwerk.be); Kenniscentrum Mantelzorg (www.kenniscentrummantelzorg.be); OKRA-ZORGRECHT van OKRA, trefpunt 55+ (www.okra.be).

²⁶ Maximaal 25 euro per nacht voor opvang 's nachts; maximaal 30,22 euro per dag voor opvang gedurende meerdere dagen.

²⁷ <http://www.zorg-en-gezondheid.be/verenigingen.aspx>

3.3.19 Samenwerkingsinitiatieven eerstelijnsgezondheidszorg (SEL)²⁸

SEL's worden opgericht in uitvoering van het [Eerstelijnsdecreet](#). De Vlaamse overheid erkent en subsidieert die SEL's vanaf 1 januari 2010. In totaal kunnen er 15 SEL's in Vlaanderen erkend worden.

Een SEL is een samenwerkingsverband in een gebied van een regionale stad, zoals bepaald in het Zorgregiodecreet. Aan dat samenwerkingsverband nemen zeker vertegenwoordigers deel van: de diensten voor gezinszorg; de huisartsen; de lokale dienstencentra; de openbare centra voor maatschappelijk welzijn; de rusthuizen, al dan niet met RVT-bedden; de verpleegkundigen en vroedvrouwen; de centra voor algemeen welzijnswerk in het kader van de ziekenfondsen, al dan niet in samenwerking met één of meerdere regionale dienstencentra. De andere zorgaanbieders, mantelzorgers en gebruikersverenigingen en vrijwilligersorganisaties, die actief zijn in het werkgebied van een SEL, worden uitgenodigd om lid te worden van een SEL.

De activiteiten²⁹ zijn vooral organisatorisch van aard en beogen ondermeer een optimale samenwerking tussen alle zorgaanbieders onderling, tussen de zorgaanbieders en de gebruikers, mantelzorgers en vrijwilligers en tussen de organisaties, diensten en personen met een meer gespecialiseerd zorgaanbod.

De Vlaamse overheid erkent de Geïntegreerde Diensten voor Thuisverzorging (GDT's), die sinds 2003 door de federale overheid worden gefinancierd. Het is de bedoeling dat het werkgebied van SEL's en GDT's samenvalt. Vanaf 1 januari 2010 kunnen enkel erkende SEL's erkend worden als GDT.

3.3.20 Projecten in de thuiszorg

De minister van Welzijn kan jaarlijks een budget uittrekken voor de subsidiëring van projecten in de thuiszorg. Een project is een initiatief dat een tijdelijk, vernieuwend en experimenteel karakter heeft. In 2009 werd 322.000 euro besteed aan het thema *'Verhoogde garantie van gezinszorg en/of aanvullende thuiszorg bij ontslag van zwaar zorgbehoevende personen uit het ziekenhuis'*.

²⁸ *Nieuwe regelgeving (SEL's) vanaf 1 januari 2010:* In uitvoering van het [decreet van 3 maart 2004 betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg en de samenwerking tussen de zorgaanbieders; Besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 betreffende de Samenwerkingsinitiatieven eerstelijnsgezondheidszorg.](#)

Vroegere regelgeving (SIT's): Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1990 houdende coördinatie en ondersteuning van de thuisverzorging van toepassing tot 31 december 2009.;

Op federaal vlak kent men de [geïntegreerde diensten voor thuisverzorging \(GDT's\)](#): De Vlaamse overheid erkent de GDT's die door de federale overheid gefinancierd worden sinds 2003. De SIT's en GDT's vielen samen in Vlaanderen. Enkel erkende SIT's kunnen ook erkend worden als GDT.

²⁹ Bijvoorbeeld: de zorg afstemmen op de noden van de zorg- en hulpvragers in het algemeen; de werking van de verschillende zorgaanbieders onderling afstemmen op elkaar; transmurale afspraken maken; navorming organiseren; communicatiemiddelen uitwerken; informatie aanbieden; enz.

3.3.21 Mantelzorg en palliatieve zorg

Palliatieve netwerken

Palliatieve verzorging wordt verleend aan huis, in rust- en verzorgingstehuizen, dagcentra, palliatieve eenheden en ziekenhuizen. Deskundigheid is vereist op het vlak van pijn- en 001-024835

3.4 DE PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING VOOR DE MANTELZORGER

De mantelzorger kan ook zelf een beroep doen op bepaalde ondersteunende diensten.

Algemeen wordt van een verpleegkundige of een beoefenaar van een gezondheidszorgberoep permanente aandacht vereist voor volgende signalen³⁰:

- mindere beschikbaarheid of verlaagde draagkracht van mantelzorg;
- zorgbehoeften op vlak van huishoudelijke activiteiten van het dagelijkse leven (was, strijk, boodschappen doen, maaltijd bereiden, organisatie huishoudelijk werk);
- nood aan ondersteuning bij lichamelijke activiteiten van het dagelijkse leven (wassen, kleden, verplaatsen, toiletbezoek, continëntie, eten)
- behoefte aan emotionele ondersteuning.

In het Waalse Gewest hebben de diensten voor gezins- en bejaardenhulp hoofdzakelijk als opdracht de taak van de mantelzorger te verbeteren en te verlichten.

Deze diensten, ingesteld bij het Waals decreet van 6 december 2007, bieden thuishulp om ervoor te zorgen dat de begunstigde thuis kan blijven wonen of naar huis kan terugkeren, en begeleiding en hulp bij dagelijkse handelingen te bieden aan alleenstaanden, bejaarden, personen met een handicap, zieken en gezinnen in moeilijkheden.

Deze hulp bij dagelijkse handelingen kan eveneens worden uitgebreid ten gunste van mantelzorgers. Dit zou betekenen dat de mantelzorgers begeleiding, informatie en ondersteuning krijgen inzake sanitaire hygiëne, behandeling, educatieve aspecten en administratieve taken met betrekking tot de persoon aan wie ze hulp verlenen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben de ordonnanties betreffende de Adviesraad voor gezondheids- en welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, gecoördineerd op 19 februari 2009, voornamelijk tot doel het Verenigd College te informeren over mogelijke verbeteringen op het gebied van de eerstelijnsgezondheidszorg en thuiszorg, in het bijzonder wat betreft de multidisciplinaire aanpak, het behoud in de thuisomgeving en de ondersteuning voor de gezinnen, de omgeving en de mantelzorgers.

³⁰

Zie het protocolakkoord van 14 december 2009 tussen de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten betreffende de relatie tussen zorg- en bijstandsverleners van de erkende diensten voor thuishulp en beoefenaars van gezondheidszorgberoepen die werkzaam zijn in de thuiszorg.

4 PROCEDURE VOOR DE ERKENNING ALS MANTELZORGER

4.1 SITUERING

Door de ervaring op het terrein zijn we geneigd de horizontale relaties tussen de mantelzorgers en de personen uit de omgeving te verkiezen boven de verticale relatie met een gecentraliseerde beslissende instantie.

De professionele zorgverleners die de geholpen persoon kennen (geneesheren, professionele verzorgers en hulpverzorgers, gezinshelpers, enz.) zijn bevoorrechte en te bevoorrechten partners.

De mantelzorger moet de plaats innemen die hem tussen deze professionele hulpverleners toekomt, en daarbij hun beroepsgeheim en hun beroepsdeontologie respecteren.

De procedure voor de erkenning als hulpverlener bestaat uit twee stappen:

- de erkenning als geholpen persoon;
- de erkenning als mantelzorger.

4.2 DE ERKENNING ALS GEHOLPEN PERSOON

Eerst moet de persoon die zich in een afhankelijkheidssituatie bevindt, erkend worden als geholpen persoon. Dit gebeurt door middel van een administratieve procedure zoals die bestaat voor de erkenning van een kind met een handicap dat recht geeft op de verhoogde kinderbijslag, of voor de erkenning van een persoon met een handicap die recht heeft op een integratietegemoetkoming.

Gezien de gekozen evaluatiecriteria voor deze twee materies lijkt het logisch dat de FOD Sociale zekerheid de beslissingsbevoegdheid krijgt. Zoals hierboven reeds vermeld (cf. *supra*), kan de FOD Sociale Zekerheid een persoon in een afhankelijkheidssituatie automatisch als geholpen persoon erkennen (gelijkstellen) indien zijn afhankelijkheid reeds erkend werd in het kader van wetsbepalingen op het regionale of gemeenschapsniveau. De FOD moet deze gelijkstellingen dus enkel nog vastleggen.

Voor de persoon in een afhankelijkheidssituatie moet een beroepsrecht bij de arbeidsgerechten worden ingesteld. Op dit moment lijkt de toekomstige mantelzorger echter niet te beschikken over een reeds verkregen en dadelijk belang in de zin van artikel 17 van het Gerechtelijk Wetboek om een beroep in te stellen.

Bij het nemen van een beslissing gaat de FOD Sociale Zekerheid na of de belanghebbende aan de medisch-wettelijke criteria voldoet dan wel of hij kan worden gelijkgesteld (om de hulp en ondersteuning van een mantelzorger te kunnen genieten). Indien dit het geval is, wordt hij erkend als zwaar zorgbehoevende persoon in de zin van de bepalingen inzake de erkenning van de mantelzorger.

De erkenning als zwaar zorgbehoevende persoon opent voor de betrokkene het recht op bijstand door een voltijds equivalente mantelzorger.

4.3 DE ERKENNING ALS MANTELZORGER

Vervolgens kunnen een of meerdere³¹ mensen uit de omgeving van de zwaar zorgbehoevende persoon zich als mantelzorger kandidaat stellen.

4.3.1 Voorwaarden

Uit de definitie van de mantelzorger volgen een aantal voorwaarden om aldus te worden erkend:

- behoren tot de (geografische en gevoelsmatige, al dan niet familiale) omgeving van de geholpen persoon, geval per geval te beoordelen;
- de activiteit van mantelzorger niet beroepshalve uitoefenen;
- zich aansluiten bij een *ad hoc* instelling of -vereniging en indien nodig gebruik maken van de door deze instellingen of verenigingen voorgestelde of aangeboden informatie, opleidingen en ondersteuning;
- zijn activiteiten uitvoeren in overleg en eventueel met de medewerking van professionele hulpverleners.

Naast deze voorwaarden dient eveneens het maximum aantal personen per geholpene worden vastgelegd die de voltijds equivalente mantelzorgactiviteit onder elkaar mogen verdelen. Voor meer details over het vastleggen van dit maximum aantal, wat uiteindelijk een beleidskeuze is, verwijzen we terug naar punt 2.2.5. (Het recht op hulp van een mantelzorger).

4.3.2 Instemming van de geholpen persoon

De geholpen persoon moet akkoord gaan zowel met het principe dat een mantelzorger aangewezen wordt als met zijn identiteit.

Op zich is de investering van de mantelzorger een persoonlijke keuze die aansluit bij de hechte vertrouwensband met de geholpen persoon, wiens instemming dagelijks tot uiting komt en niet geïnstitutionaliseerd hoeft te worden.

Maar aangezien de toegang tot de ingevoerde socialebeschermingsmaatregelen inhoudt dat de mantelzorger de geholpen persoon hulp en ondersteuning biedt, en hem in zekere zin zijn

³¹ We verwijzen hier naar ons voorstel betreffende de noodzaak om een voltijds equivalente opdracht te verdelen tussen meerdere mantelzorgers (cf. *supra* 2.2.5. Het recht op hulp van een mantelzorger).

aanwezigheid 'oplegt' om een persoonlijk voordeel te kunnen genieten, moet worden nagegaan of de geholpen persoon hiermee instemt.

De geholpen persoon geeft zijn goedkeuring alleen voor zover hij over het nodige oordeelsvermogen beschikt en in staat is zijn toestemming te uiten. Aangezien de beslissing strikt persoonlijk is en betrekking heeft op de persoon zelf, moet de geholpen persoon altijd zelf kunnen beslissen, zonder zijn wettelijke of door de rechter aangewezen vertegenwoordiger.

Er bestaat een gelijkaardige regeling voor personen onder voorlopig bewind die zelf de vertrouwenspersoon aanwijzen (artikel 488*bis*, b), §4 van het Burgerlijk Wetboek) en voor patiënten (art. 7 van de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van de patiënt).

Een alternatief mechanisme moet worden uitgewerkt voor het geval de geholpen persoon niet in staat is zelf rechtsgeldig zijn toestemming te geven. In dit geval moet het akkoord worden gegeven door de wettelijke of gerechtelijke vertegenwoordiger (behalve bij belangenconflict), en indien die er niet is door de behandelende arts of eventueel de professionele hulpverleners (geïntegreerde dienst voor thuiszorg, coördinatiecentrum voor thuiszorg en –hulp, dienst voor gezins- en bejaardenhulp, ambulante dienst) die reeds bij de situatie betrokken zijn.

De kandidaat-mantelzorger kan moeilijk de weigering aanvechten van de geholpen persoon of van de tussenpersoon die hem moet helpen een rechtsgeldige toestemming te geven omdat dit moeilijk te rijmen valt met de noodzakelijke hechte vertrouwensband tussen de mantelzorger en de geholpen persoon.

Toch zou de wetgever kunnen beslissen dat de instemming van de geholpen persoon niet vereist is, zodat de mantelzorger niet afhankelijk is van de geholpen persoon. Dit lijkt ons echter geen optie. De erkenning als mantelzorger hangt namelijk altijd af van de situatie van de geholpen persoon (hij moet erkend worden door de FOD Sociale Zekerheid). Bovendien moet er, zoals hierboven uitgelegd, altijd een vertrouwensrelatie zijn tussen de mantelzorger en de geholpene. Het akkoord van de geholpen persoon lijkt ons dan ook essentieel.

4.3.3 Controle *a priori*

De verwachte kwaliteiten van een kandidaat-mantelzorger kunnen moeilijk *a priori* worden gecontroleerd. Enerzijds heeft de betrokkene in de praktijk deze taak al op zich genomen vóór hij de erkenning hiervoor vraagt. Anderzijds is een voorafgaande controle onverzoenbaar met de hechte vertrouwensband die reeds bestaat tussen de geholpen persoon en de helper.

Het akkoord van de geholpen persoon is een eerste garantie hiervoor.

Daarnaast kan worden rekening gehouden met het voorafgaand akkoord van een professionele hulpverlener die de zwaar zorgbehoevende persoon kent. Hierbij lijkt de keuze van de behandelende arts aangewezen.

Bij sommige bestaande mechanismes wordt reeds verwezen naar de verklaring van de behandelende arts:

- voor de toekenning van het recht op loopbaanonderbreking voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt onder 'zware ziekte' een ziekte of medische ingreep verstaan die door de behandelende arts als dusdanig wordt bestempeld en waarbij hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk is voor het herstel.³²;
- voor de toekenning van het palliatief verlof bezorgt de werknemer de werkgever een attest afgeleverd door de behandelende arts van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de werknemers zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld³³.

Toch is de controle *a priori* van de mantelzorger uiterst delicaat, aangezien deze betrekking heeft op een persoonlijke relatie, *intuitu personae*, tussen de geholpen persoon en de mantelzorger. Aangezien deze hypothese zich tijdens ons onderzoek meermaals opdroeg – hetzij om ze te verwerpen, hetzij om ze te steunen – kunnen we ze niet zomaar uit ons verslag weglaten. Bijgevolg willen we hier beklemtonen dat, indien deze denkpiste opnieuw wordt geopend, enerzijds tussen de openbare macht en de organisaties op het terrein, anderzijds tussen de federale overheid en de deelgebieden, een debat plaatsvindt over de mogelijkheid om een dergelijk systeem in het kader van de wettelijke erkenning van de mantelzorgers in te voeren.

4.3.4 Informatie voor de verzekeringsinstelling

De kandidaat-mantelzorger bezorgt de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon:

- een kopie van de beslissing van de FOD Sociale Zekerheid;
- een verklaring op erewoord waarin hij zijn bereidheid uitdrukt om als mantelzorger op te treden;
- het akkoord van de geholpen persoon, of eventueel van zijn behandelende arts of een professionele hulpverlener;
- het bewijs van zijn aansluiting bij een ad-hocinstelling of -organisatie.

De verzekeringinstelling bezorgt hem, zonder verder onderzoek of verdere controle, een "attest mantelzorger".

Een mantelzorger is een belangrijk element in het leven de geholpen persoon. De informatie moet doorgegeven worden aan de betrokken professionele actoren, namelijk de

³² Koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

³³ Koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

verzekeringsinstelling van de geholpene, zijn behandelende arts en zijn vaste professionele hulpverleners.

Zowel de mantelzorger als de verzekeringsinstelling of de vereniging waarbij de mantelzorger aangesloten is, kunnen verantwoordelijke zijn voor deze informatie.

Door de informatie te centraliseren bij de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon voorkomt men dat de betrokken persoon gelijktijdig door twee voltijdse mantelzorgers wordt bijgestaan (de mantelzorgopdracht kan echter wel worden verdeeld tussen twee halftijdse krachten³⁴). Bovendien zou deze centralisatie een verband tussen de mantelzorger en eventuele verhoogde tegemoetkomingen voor geneeskundige verzorging of voor een aanvullende verzekering mogelijk kunnen maken.

Het kan nuttig zijn de geholpen persoon te verplichten gebruik te maken van een algemeen medische dossier (AMD) zoals bepaald bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999³⁵. Volgens dit besluit bevat het algemeen medisch dossier “een functionele en selectieve verzameling van relevante medische, sociale en administratieve gegevens m.b.t. een patiënt, die het voorwerp uitmaken van een manuele of geïnformatiseerde verwerking. Het heeft als doel de kwaliteit van de zorgverstrekking te optimaliseren en onnodig dubbel gebruik van handelingen te vermijden.”³⁶

Het algemeen medisch dossier omvat de volgende elementen: “de socio-administratieve gegevens m.b.t. de patiënt, ziektegeschiedenis en antecedenten (doorstane ziekten, operaties, vaccinatiestatus), een lijst van de problemen (allergieën, medicatie), de verslagen van geneesheren-specialisten en van andere zorgverstrekkers, alsmede de laboratoriumonderzoeken, een deel dat meer specifiek bestemd is voor de huisarts, en in voorkomend geval, dossiers voor specifieke rubrieken”.

Er wordt voorgesteld de identiteit van de mantelzorger toe te voegen aan de gegevens van het AMD.

Wetswijziging: in artikel 1, §2 de woorden “, de identiteit van de mantelzorger(s) die de patiënt bijstaat of bijstaan” toevoegen tussen de woorden “voor de huisarts” en de woorden “en in voorkomend geval, dossiers voor specifieke rubrieken”.

4.3.5 Toelating tot de sociale bescherming

De hoedanigheid van mantelzorger, die het recht op sociale bescherming opent, moet worden toegekend voor een bepaalde duur en kan hernieuwd worden op basis van een periodieke evaluatie.

Een beperking van het aantal hernieuwingen lijkt niet nodig te zijn.

³⁴ Of een andere verdeling van de voltijdse opdracht tussen meerdere helpers.

³⁵ Koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende het algemeen medisch dossier.

³⁶ Artikel 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende het algemeen medisch dossier.

De periodieke evaluatie kan worden toevertrouwd aan de instelling of vereniging waarbij de mantelzorger zich aansluit, in samenwerking met eventuele professionele actoren.

De toelating tot de sociale bescherming voor de mantelzorger veronderstelt dat hij zijn schuldenaar van de inkomsten op de hoogte brengt. Daartoe bezorgt hij hem het door de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon geleverde 'attest mantelzorger'.

Naargelang het geval bezorgt de mantelzorger dit attest aan:

- zijn werkgever indien hij werknemer is, om een opschorting van de arbeidsovereenkomst of uitzonderlijk verlof te kunnen genieten;
- de bestuurlijke overheid indien hij ambtenaar is, om een in disponibiliteitsstelling te kunnen genieten;
- het werkloosheidsbureau indien hij werkloos is, om een vrijstelling te kunnen genieten;
- zijn verzekeringsinstelling indien hij arbeidsongeschikt is, om van de adviserend geneesheer toestemming te bekomen om de activiteit als mantelzorger te mogen uitoefenen;
- het OCMW indien hij recht heeft op een leefloon of terugkerende financiële hulp, om de vrijstelling om billijkheidsreden te kunnen genieten;
- zijn socialeverzekeringskas/-fonds indien hij zelfstandig is, om in voorkomend geval een vrijstelling van de betaling van de bijdragen te kunnen genieten (ofwel aan een naar analogie van de faillissementsverzekering op te richten verzekeringsinstelling).

Een gepensioneerde mantelzorger hoeft de RVP niet op de hoogte te brengen van zijn activiteit als mantelzorger aangezien deze activiteit kosteloos uitgeoefend wordt en bijgevolg geen extra inkomsten naast het pensioen genereert.

4.3.6 Beëindiging van de hoedanigheid als mantelzorger

Aangezien de mantelzorger gebruik kan maken van specifieke, of zelfs afwijkende socialebeschermingsmechanismen, mag terecht nagegaan worden of hij blijft beantwoorden aan de voorwaarden die de toekenning van deze bescherming rechtvaardigen.

Diverse hypothesen zijn mogelijk:

- de gezondheidstoestand van de geholpen persoon verbetert;
- de mantelzorger daagt niet op, is duidelijk niet geïnteresseerd in of mishandelt de geholpen persoon;
- de geholpen persoon wenst niet langer hulp van de mantelzorger;
- de mantelzorger wenst zijn opdracht niet langer uit te voeren;
- de geholpen persoon wordt opgenomen in een instelling of een huisvestingsstructuur;
- de geholpen persoon overlijdt.

4.3.6.1 De gezondheidstoestand van de geholpen persoon verbetert

Indien de gezondheidstoestand van de geholpen persoon beter wordt, vindt een administratieve en medische herziening van de situatie plaats. Net als voor de tegemoetkomingen aan personen met een handicap neemt de FOD Sociale Zekerheid een beslissing tot herziening, waardoor de geholpen persoon zijn hoedanigheid als zwaar zorgbehoevende persoon verliest.

De intrekking van deze erkenning impliceert niet dat de mantelzorger de effectieve hulp stopzet (waarschijnlijk zal hij de geholpen persoon blijven ondersteunen), maar wel dat hij zijn sociale bescherming kwijft is.

De administratieve beslissing tot intrekking van de hoedanigheid geholpen persoon is uitvoerbaar, zelfs indien de geholpen persoon gerechtelijk beroep instelt. De FOD Sociale Zekerheid moet deze beslissing bekendmaken aan de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon, die op haar beurt de mantelzorger informeert dat zijn 'attest mantelzorger' ingetrokken wordt.

De geholpen persoon kan gerechtelijk beroep instellen tegen de beslissing van de FOD Sociale Zekerheid tot intrekking van de hoedanigheid geholpen persoon. Indien de geholpen persoon de zaak wint, kan hij opnieuw aanspraak maken op de tegemoetkoming voor een mantelzorger (dezelfde persoon als voorheen of een andere), per definitie in de toekomst.

4.3.6.2 De mantelzorger daagt niet op, is duidelijk niet geïnteresseerd in of mishandelt de geholpen persoon

Indien de mantelzorger niet opdaagt of zich duidelijk niet interesseert voor de persoon die hij verondersteld wordt te helpen, maakt hij zich schuldig aan sociale fraude, aangezien hij onterecht sociale bescherming geniet zonder te beantwoorden aan de toekenningsvoorwaarden.

Indien de mantelzorger hulp biedt die klaarblijkelijk haaks staat op het belang, het welzijn of de integriteit van de geholpen persoon, maakt hij zich schuldig aan mishandeling en wordt zijn recht op sociale bescherming terecht ingetrokken aangezien hij niet meer aan de voorwaarden beantwoordt.

De strafbaar gestelde feiten moeten aan de bevoegde instanties gemeld worden door de professionele hulpverleners die tussenbeide komen in de situatie van de geholpen persoon en aldus naar de geest hun deontologie handelen.

4.3.6.3 De geholpen persoon wenst niet langer hulp van de mantelzorger

Geen enkele regeling van juridische onbekwaamheid is van toepassing op de geholpen persoon. Uit juridisch oogpunt staat het hem vrij geen hulp meer van de mantelzorger te wensen.

Naast de spanningen en conflicten in de dagelijkse relatie tussen mantelzorger en geholpen persoon, die aanleiding kunnen geven tot druk en chantage van de mantelzorger vanwege de geholpen persoon (in die zin dat het statuut van mantelzorger gedeeltelijk afhangt van de goede wil van de geholpen persoon), moet in herinnering gebracht worden dat de geholpen persoon wegens de principes van individuele vrijheid en zelfbeschikking volledig vrij is in de keuzes die hij maakt.

Het principe dat de geholpen persoon geen hulp meer wenst van de mantelzorger, moet toegestaan worden.

Om te voorkomen dat de geholpen persoon overhaaste beslissingen neemt uit woede of wrok ten opzichte van de mantelzorger, en te garanderen dat de geholpen persoon de gevolgen van zijn beslissing goed kan inschatten, lijkt een platform voor dialoog en bemiddeling, voor de geholpen persoon en voor de mantelzorger, aangewezen, dankzij de professionele hulpverleners die meer bepaald in samenwerking en overleg met de omgeving werken.

De geholpen persoon die de hulp van de mantelzorger nog steeds wil stopzetten, kan zijn verzekeringsinstelling op de hoogte brengen. Deze deelt de mantelzorger dan mede dat zijn 'attest mantelzorger' ingetrokken wordt. Om welke redenen de mantelzorger zijn rol dan ook wil blijven uitoefenen, hij lijkt geen gerechtelijk beroep te kunnen instellen, aangezien de beslissing van de geholpen persoon zijn eigen vrije wil is.

Indien de mantelzorger, of de omgeving van de geholpen persoon, meent dat de geholpen persoon niet (meer) bij zinnen is zijn eigen wil uit te voeren, moet hij de wettelijke ad-hocmechanismen voor de bescherming van geesteszieken of zwakzinnigen in gang zetten.

4.3.6.4 De mantelzorger wenst zijn opdracht niet langer uit te voeren

Wil een mantelzorger zijn opdracht niet langer uitvoeren, dan brengt hij de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon op de hoogte. Deze maakt dan de intrekking van zijn 'attest mantelzorger' bekend.

4.3.6.5 De geholpen persoon wordt opgenomen in een instelling of een huisvestingsstructuur

Wanneer de geholpen persoon opgenomen wordt in een instelling of een huisvestingsstructuur (overdag, 's nachts of dag en nacht), is het raadzaam de bijzondere regeling van de mantelzorger te beëindigen.

Zodra de mantelzorger niet langer recht heeft op deze bijzondere regeling, moet hij zijn schuldenaar van de inkomsten op de hoogte brengen dat zijn hoedanigheid mantelzorger in de zin van de ingestelde regeling afgelopen is. Uiteraard kan de mantelzorger de geholpen persoon blijven ondersteunen en helpen.

4.3.6.6 De geholpen persoon overlijdt

Wanneer de geholpen persoon overlijdt, komt automatisch een einde aan de rol van de mantelzorger.

4.3.6.7 Te ondernemen stappen

Voor elk geval waarin een einde komt aan de rol van de mantelzorger, ongeacht de oorzaak ervan, moet een overgangsmechanisme de mantelzorger die niet langer sociaal beschermd is, in staat stellen zich zijn vroegere professionele of sociale situatie weer eigen te maken.

Hoe dan ook moet de mantelzorger zijn schuldenaar van inkomsten (werkgever of socialeverzekeringskas) mededelen dat hij niet langer over de vereiste hoedanigheid beschikt.

De mantelzorger is hiervoor verantwoordelijk indien hij:

- werknemer of statutair is, aangezien hij zijn werkgever loyaliteit en eerlijkheid verschuldigd is in het kader van een werkrelatie;
- sociale uitkeringen geniet, aangezien het zijn algemene plicht is mee te werken en melding te maken van alle wijzigingen die zijn sociale situatie mogelijk beïnvloeden.

Daarnaast moet de mantelzorger tevens de ad-hocorganisatie waarbij hij aangesloten is, en de verzekeringsinstelling van de geholpen persoon inlichten, zodat de gegevens gecentraliseerd blijven.

HOOFDSTUK III: MANTELZORGER – SOCIAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 INLEIDING: BEKNOPTTE VOORSTELLING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID IN BELGIË

Om de vraag over de sociale bescherming van de mantelzorger te kunnen stellen, moet eerst de algemene context van de sociale zekerheid die zij zou moeten naleven, herhaald worden.

De sociale zekerheid in België moet historisch en symbolisch gezien samengelezen worden met het werk (punt 1.2). De activiteit mantelzorg wordt niet in de eerste plaats gekenmerkt door werk, maar wel door een bevoorrechte relatie met de geholpen persoon. Deze ontleent haar oorsprong en wettigheid wellicht veeleer aan een gezinsrelatie, een relatie van solidariteit, dienstverlening of hulp, dan aan een relatie van ‘bezoldigbaar’ werk of handelsactiviteit.

Kenmerkend voor de grote evolutiestromen in het Belgische sociaalzekerheidsstelsel is de voortdurende uitbreiding van zijn personele werkingssfeer, een verruiming van zijn doelstellingen (thans wordt een zekere sociale bescherming van de volledige bevolking beoogd, dus niet langer uitsluitend de werknemers en hun gezinnen), en uitgebreidere en veranderende levensomstandigheden (eenoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen, ...) (cf. *infra* punt 1.3).

Inmiddels wordt de sociale zekerheid gekenmerkt door transversale principes waarmee rekening gehouden moet worden bij het benaderen van het sociale statuut van de mantelzorger: de individualisering van de rechten, de toenemende privatisering van de verstrekkingen, de tweedeling – maar ook de complementariteit – tussen verzekering en bijstand, de gezinssolidariteit (cf. *infra* punt 1.4).

De sociale zekerheid strekt zich uit over een federale Staat. Diverse elementen van de diensten en hulp aan personen behoren tot de bevoegdheden van de deelgebieden. Met deze institutionele realiteit moet rekening gehouden worden om de kwestie van de mantelzorger globaal en coherent te kunnen aanpakken (cf. *infra* punt 1.5).

Om de situatie van de mantelzorger in de sociale zekerheid in aanmerking te nemen, moeten specifieke mechanismen gebruikt worden, die deel uitmaken van de technieken voor het behoud van de verworven rechten, afwijkingen, gelijkstellingen, neutralisering en uitbreidingen (cf. *infra* punt 1.6).

1.1 TAKKEN VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

De sociale zekerheid der werknemers omvat de hierna volgende takken³⁷:

³⁷ Artikel 21 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, B.S., 2 juli 1981

- 1° de geneeskundige verstrekkingen en de uitkeringen verschuldigd in uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
- 2° de gezinsbijslag;
- 3° de werkloosheidsuitkeringen;
- 4° de rust- en overlevingspensioenen;
- 5° de uitkeringen uit hoofde van arbeidsongevallen;
- 6° de uitkeringen uit hoofde van beroepsziekten;
- 7° de jaarlijkse vakantie-uitkeringen.

1.2 LINK TUSSEN SOCIALE ZEKERHEID EN WERK

Het Belgische socialezekerheidsstelsel is een systeem van een verplichte verzekering die gebaseerd is op solidariteit.

Doorgaans wordt het voorgesteld als een 'Bismarcksysteem': het zag het levenslicht om een werkverzekering aan te bieden. Om aanspraak erop te kunnen maken, moeten de werknemers (en hun werkgevers), het systeem financieren, met een deelname van de Staat³⁸. In principe kan enkel wie een financiële bijdrage levert, terugvallen op dit systeem. Aldus is het recht op prestaties gekoppeld aan de uitoefening van een beroepsactiviteit.

Artikel 3 van de wet van 29 juni 1981³⁹ preciseert trouwens het volgende:

"De sociale zekerheid der werknemers omvat het geheel van de sociale prestaties waarop de sociaal verzekerden recht hebben en die tot doel hebben het arbeidsinkomen van de werknemer te vervangen of aan te vullen teneinde hem te vrijwaren tegen de gevolgen van bepaalde arbeidsrisico's, tegenover bepaalde gezins- en levensomstandigheden en sociale risico's."

De besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt beschouwd als de basistekst van ons huidige socialezekerheidssysteem, hoewel de grondslag van het systeem *de facto* ruimschoots ervoor⁴⁰ gelegd werden.

De sociale zekerheid wordt geleidelijk aan uitgebreid tot de zelfstandigen (met name door het instellen van de verplichte pensioensverzekering in 1956, van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging in 1964 en van de verzekering tegen arbeidsongeschiktheid in 1971).

Zij wordt tevens uitgebreid tot diverse typen werkmers die tot dan uit de boot vielen (huispersoneel, leerlingen, uitzendkrachten, sportlui, personen met een handicap, ...).

³⁸ Sinds ruimschoots vóór 1944 financiert de Staat al de pensioenen; sinds 1900 financiert hij een systeem voor gewaarborgd inkomen voor bejaarden, ...

³⁹ Artikel 3 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

⁴⁰ Zo neemt het pensioensysteem voor werknemers het systeem van 1790 (ingesteld na de Franse revolutie) over en de eerste grote wetten dateren van 1924 en 1925; de pensioenen voor ambtenaren worden geregeld bij een wet van 1844; de eerste pensioenen voor zelfstandigen dateren van 1930, ...

Bepaalde sectoren worden zodanig uitgebreid dat de oorspronkelijke band met het principe van dekking van het arbeidsrisico verzwakt. Zo evolueert de sector van de geneeskundige verzorging naar een algemene dekking zodat de geneeskundige verzorging voor iedereen toegankelijk is. Ook het personele toepassingsgebied van de kinderbijslag is aanzienlijk uitgebreid.

Na de Tweede Wereldoorlog was het welzijn van de bevolking verbeterd. Bijgevolg moest een zekere sociale bescherming voor iedereen gewaarborgd worden, in de vorm van een minimuminkomen. De 'niet-contributieve' stelsels zagen het daglicht: in 1969 het gewaarborgd inkomen voor bejaarden (thans inkomensgarantie voor ouderen genoemd)⁴¹, in 1969 de tegemoetkomingen voor personen met een handicap, in 1971 de gewaarborgde gezinsbijslag en in 1974 het bestaansminimum (sinds 2002 recht op maatschappelijke integratie genoemd).

Deze relatief lossere band tussen de sociale zekerheid en het werk komt zelfs tot uiting in sectoren die in principe uitermate nauw samenhangen met werk. Zo hebben ook personen die nog niet geïntegreerd zijn op de arbeidsmarkt recht op werkloosheidsuitkeringen, in de vorm van wachtuitkeringen op basis van de studies.

Het socialezekerheidssysteem van 1945 volgt de grote veranderingen in de maatschappij.

1.3 GROTE ONTWIKKELINGEN

1.3.1 Op economisch vlak

Tijdens de recessie na de eerste oliecrisis van 1973 duikt een structurele, massale werkloosheid op. Het financiële evenwicht van de sociale zekerheid komt opnieuw onder druk te staan⁴². De Staat schroeft zijn bijdrage in de financiering van de sociale zekerheid terug. Een 'Fonds voor het financieel evenwicht van de sociale zekerheid' wordt opgericht in een poging de door de terugtrekking van de Staat misgelopen inkomsten te compenseren. Dit fonds werd gespijst met de opbrengst van de loonmatiging (blokkering of niet-indexering van de werknemerslonen).

De maatregelen om het begrotingstekort aan te vullen hebben ongewilde gevolgen. Hogere sociale bijdragen jagen de arbeidskosten de hoogte in en heeft een ontmoedigend effect op het scheppen van werkgelegenheid. De werkgevers voeren aan dat de arbeidskosten, die deels een gevolg zijn van de sociale bijdragen, de concurrentiepositie van de bedrijven ondermijnen in een economische context van mondialisering en scherpere concurrentie. Volgens de vakorganisaties dreigen de sociale bijdragen door deze redenering snel te dalen,

⁴¹ Sinds 1900 bestond evenwel een eerste wet om een inkomen voor bejaarden te garanderen.

⁴² Hierbij moet opgemerkt worden dat de financiering van de pensioensector in 1924 al het voorwerp geweest was van uitgebreide financiële besprekingen (zie de voorbereiding van de wet van 1925). Het systeem zou onbetaalbaar zijn indien de vrouwen lagere bijdragen zouden betalen en de pensioenleeftijd voor mannen afgestemd zou worden op die voor vrouwen! Ander voorbeeld: in de jaren '60 overwoog minister Troclet reeds de pensioenleeftijd op te trekken om de financiering van het systeem veilig te stellen. In de jaren '50 vonden vergelijkbare discussies plaats voor de sector van de geneeskundige verzorging. De aandacht voor de financiering van de sociale zekerheid lijkt dus een constante te zijn in de geschiedenis!

indien iedere Europese regering haar volgt, en bijgevolg tevens de inkomsten van de sociale zekerheid, dus van de sociale bescherming.

Tegelijkertijd kan – hoofdzakelijk manueel – werk door de ontwikkeling van technologieën overgenomen worden door machines. De vraag naar laaggeschoolde arbeidskrachten neemt af. De grote nijverheidsbedrijven danken hen massaal af en wie in deze bedrijven opgeleid werd, heeft nauwelijks zicht op ander werk. Het aantal werknemers op de markt overschrijdt schromelijk de vraag ernaar. De inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt wordt als prioritair beschouwd.

De sociale zekerheid wordt dan als instrument gebruikt in een poging een loonbeleid te voeren. Er worden maatregelen getroffen om ontslagen oudere werknemers meer te beschermen en hun de mogelijkheid te bieden vervroegd uit de arbeidsmarkt te stappen. Daarnaast werden, als aanmoediging voor de werkgevers, heel wat bijdrageverminderingen toegekend om de indienstneming van bepaalde categorieën werknemers, zoals jongeren, te stimuleren.

Een aantal maatregelen werden goedgekeurd om de arbeidskosten te drukken door lagere bijdragen op bepaalde lonen. Met dit beleid probeerde de overheid de indienstneming van jongeren, langdurig werklozen, ‘moeilijk te plaatsen’ werknemers, werknemers met lage lonen aan te moedigen.

Talrijke tewerkstellingsprogramma's en formules voor lagere bijdragen werden uitgevoerd.

Door de lagere sociale uitkeringen of de beperkende toekenningsvoorwaarden werden meer mensen uitgesloten van bepaalde uitkeringen. Zij behoorden bijgevolg tot residuaire stelsels met een strengere sociale controle.

Zoals P. BLONDIAU en S. GILSON⁴³ opmerken, is er zonder beroepsstatuut geen onderwerping, maar enkel een openstelling van de enige residuaire stelsels.

Begin de jaren negentig lijkt een ‘alternatieve financiering’ voor de sociale zekerheid noodzakelijk. Onder druk van de werkgevers vindt de Regering dat te hoge sociale bijdragen de indienstneming van werknemers in de weg staan, terwijl de werkloosheid blijft pieken. Voor de alternatieve financiering wordt gezocht naar inkomsten voor de sociale zekerheid door andere bijdragen te heffen dan deze op de werknemers en werkgevers (energieheffing, aanvullende crisisbijdrage op de hoge inkomsten). Deze inkomsten worden toegewezen aan het Fonds om de sociale zekerheid in financieel evenwicht te houden. Hetzelfde gebeurt met bepaalde fiscale ontvangsten (hogere BTW en accijnzen, wijziging van het fiscale stelsel voor de roerende en onroerende inkomsten, ...).

1.3.2 Op familiaal vlak

Op familiaal vlak hebben in de twintigste eeuw ingrijpende veranderingen plaatsgevonden.

⁴³ P. BLONDIAU en S. GILSON, "Assurance maladie-invalidité – Ziekteverzekering – Rapport pour un droit social plus performant pour les victimes d'une incapacité de travail", in *Passende arbeid en behoorlijk ontslag – Travail convenable et licenciement équitable*, Die Keure – La Charte, Brugge, 2007, blz. 16

Het traditionele patriarchale gezinsmodel (de moeder blijft thuis en de vader gaat uit werken en is de enige bron van inkomsten voor het gezin) wordt ingrijpend gewijzigd door andere gezinsorganisaties.

Het uiteenvallen van gezinnen, de door vrouwen nagestreefde financiële zelfstandigheid, de autonomie die algemeen opgeëist wordt, met name door de jongeren, zorgen voor een sterke vraag naar een gewaarborgd inkomen voor iedereen.

Doordat er meer vrouwenarbeid is, worden heel wat vrouwen ertoe aangezet zelf te ijveren voor hun rechten op sociale uitkeringen. Tegelijkertijd echter dringt zich wegens budgettaire redenen een nieuwe logica op. Door de wanverhouding tussen de financiële situaties van eeninkomens en twee-inkomensgezinnen wordt rekening gehouden met deze gezinsaboutit om ofwel het bedrag van de uitkeringen, ofwel de periode waarin deze betaald zullen worden, vast te leggen.

Dit criterium van de gezinssituatie valt in principe nauwelijks te rijmen met het principe van zekerheid aangezien het veel weg heeft van een inoverwegingneming van een behoefte.

1.3.3 Op sociaal vlak

Ook hier is de evolutie flagrant.

Het socialezekerheidssysteem van 1945 stoelde op het model van een voltijds werkende werknemer met een vaste betrekking. De rechten werden geopend – en het bedrag van de verstrekkingen bepaald – op basis van de financiële bijdrage van de werknemer, met andere woorden op basis van de gewerkte periode en zijn loon. Bovendien waren verlies van werk wegens ontslag of de onmogelijkheid te werken wegens fysieke redenen uitzonderlijke en tijdelijke fenomenen in een loopbaan die normaliter duurde van het einde van de studies tot het pensioen. In die tijd startte de loopbaan veel vroeger dan nu aangezien de toegang tot het hogere en universitaire onderwijs nog niet zo uitgebreid en ruim was als tegenwoordig.

Thans is het model grondig gewijzigd. Door sluitingen en herstructureringen van bedrijven is een structurele hoge werkloosheid ontstaan. Ruimschoots voor de pensioensleeftijd worden werknemers wegens ontslag terzijde geschoven en voldoen werkzoekenden niet aan de vraag.

Voor steeds meer mensen zijn de socialezekerheidsuitkeringen een blijvende bron van inkomsten, zelf een gewaarborgd minimuminkomen, in plaats van een tijdelijke dekking van een risico.

Bovendien leggen de bedrijven flexibel werk op: contracten van korte duur, flexibele werktijdregeling, deeltijds werk, ... Hierbij komt de wil van de werknemers om hun werk en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen en hun werktijd dienovereenkomstig te organiseren.

De combinatie van beide fenomenen leiden tot samengestelde, onderbroken en onvolledige loopbanen. Sommige werknemers kunnen met moeite aantonen dat ze voldoende lang gewerkt hebben om recht te hebben op bepaalde sociale uitkeringen. In de regelgevende teksten wordt dus geprobeerd rekening te houden met deze diverse bijzondere situaties, wat tot uiting komt in een steeds complexer wordende materie.

1.3.4 Op demografisch vlak

Het socialezekerheidsstelsel van 1945 berust op een demografisch evenwicht: de actieve generatie volstaat om om de volledige sociale bescherming – zowel van de actieve als van de niet-actieve bevolking – te financieren.

Na de naoorlogse babyboom daalde het geboortecijfer en stegen tegelijk de levensverwachtingen door de geneeskundige vooruitgang, de betere levens- en hygiënische omstandigheden, ... Eind de jaren zestig werd de arbeidsmarkt overspoeld door de naoorlogse generatie. Door de economische crisis was het aantal betrekkingen evenwel beperkt. Toen deze generatie met pensioen ging, kwamen deze keer moeilijkheden voor de pensioenen en de geneeskundige verzorging aan het licht. De lasten voor de betaling van de sociale uitkeringen schoten bijgevolg opnieuw de hoogte in.

1.3.5 Toekomstige aandachtspunten

De toekomst van de sociale zekerheid hangt af van een aantal essentiële aandachtspunten.

Het systeem moet in financieel evenwicht gebracht worden. De vereiste bedragen voor de betaling van de sociale uitkeringen zodat België zijn concurrentievermogen tegenover de buurlanden kan handhaven⁴⁴, maken het budgettaire evenwicht aartsmoelijk. Dit wordt nog versterkt door economische en demografische fenomenen:

- Door de vergrijzing van de bevolking stijgen de uitgaven voor pensioenen en de nood aan geneeskundige verzorging. De beroepsbevolking van haar kant daalt proportioneel gezien sterker en levert minder financiële inkomsten op.
- De werkloosheid blijft pieken en vooral voor de langdurig werklozen verloopt de herinschakeling op de arbeidsmarkt moeizaam. De herinschakeling van werkzoekenden wordt nog meer bemoeilijkt omdat hun bekwaamheden niet beantwoorden aan de behoeften van de bedrijven en door het bestaan van 'werkloosheidsvallen'⁴⁵.
- De vraag naar geneeskundige verzorging stijgt in alle geïndustrialiseerde landen en de medische behandelingen worden steeds duurder door de aanzienlijke ontwikkeling van de technologieën⁴⁶.

⁴⁴ Wat lagere sociale bijdragen inhoudt

⁴⁵ Een werkloosheidsval is "elke situatie waarbij de stimulans voor de werkzoekende om werk te zoeken of een baan te aanvaarden, onbeduidend of zelfs onbestaand" (zie R. CHERENTI, *Werkloosheidsvallen*, BTSZ, 2007, blz. 819 e.v.).

⁴⁶ Ook hier moet opgemerkt worden dat sommigen al in de jaren vijftig 'een ware financiële aderlating' voor de sector geneeskundige verzorging vreesden. Ongetwijfeld schuilt het wezenlijke

- Het feit dat de sociale zekerheid aan legitimiteit ingeboet heeft en iedereen onmiddellijk de vruchten wil plukken van een gemaakte keuze⁴⁷ werkt heel wat frauduleuze praktijken in de hand, zoals zwartwerk of aansluiting van werknemers die, in werkelijkheid, als loontrekkende werken bij de – goedkopere – zelfstandige regeling.

Er moet onder meer⁴⁸ gezocht worden naar een alternatieve financiering voor de sociale bijdragen om te voorkomen dat het scheppen – of het behoud – van banen in het gedrang komt.

1.4 TRANSVERSALE SOCIALEZEKERHEIDSPRINCIPES

1.4.1 Individualisering

Bij het ontstaan van de sociale zekerheid waren de rechten hoofdzakelijk individueel. Door de uitbreiding van de sector na de Tweede Wereldoorlog ontstonden er geleidelijk aan steeds meer afgeleide rechten⁴⁹.

Tegenwoordig, door het uiteenvallen van het traditionele gezinsmodel en het ontstaan van de meest uiteenlopende levenswijzen, eist iedereen evenwel een gewaarborgde financiële autonomie en dus individualisering van de rechten op. Deze sociale evolutie heeft tevens een weerslag op de sociale zekerheid.

In bepaalde sectoren is dit al zo. Voor de inkomensgarantie voor ouderen bijvoorbeeld worden het recht en het bedrag van de uitkering voor gehuwden niet meer bepaald op basis van één ‘gezinsbedrag’: ze worden berekend voor beide partners⁵⁰.

Hoewel deze individualisering door sommigen opgeëist wordt, is ze toch nog verre van een feit. In de meeste sectoren worden de rechten van een persoon nog steeds ‘afgeleid’ van

probleem vooral in de voortdurende aanpassing van de sociale zekerheid aan de maatschappelijke veranderingen!

⁴⁷ Vroeger werd de mogelijkheid zich te verzekeren en mogelijke risico's op lange termijn te voorzien als een voordeel beschouwd. Tegenwoordig, in een maatschappij waar alles veel sneller gaat en moet gaan en waar de individuele vrije keuze voorop staat, kijken heel wat mensen alleen naar hun situatie op korte termijn in plaats van op langere termijn.

⁴⁸ Sommige bedrijven opteren ervoor hun winst te besteden aan investeringen en/of een groot deel van hun winst te herverdelen onder de aandeelhouders, ... Deze voorbeelden kunnen een nadelige weerslag hebben op het scheppen en/of het behoud van banen.

⁴⁹ In de woorden van H. PEEMANS-POULLET: *“Vooral na de oorlog ontstaat, volgens ons, een mentaliteitsverandering, waardoor steeds meer afgeleide rechten het levenslicht zien en de fundamentele ongelijkheid tussen de uitkeringen van de werknemers die dezelfde bijdragen betalen, almaar groter wordt”* (H. PEEMANS-POULLET, *“Pour les pensions des travailleurs salariés, la sécurité sociale fête son septantième anniversaire...”*, in *“Quand vient le temps de la retraite, 50 ans de sécurité sociale... et après?”*, Ministerie van Sociale Voorzorg, Brussel, 1995, volume 7, p. 50). Zie ook de studie *“L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés”*, onder leiding van H. PEEMANS-POULLET, in samenwerking met J. CARTON DE TOURNAI, Université des Femmes, Brussel, 1994

⁵⁰ Wet van 22 maart 2001 tot instelling van een inkomensgarantie voor ouderen

andermans recht op de sociale zekerheid. Er wordt bijvoorbeeld vaak rekening gehouden met de gezinssituatie van de sociaal verzekerde. Zo:

- hangt de uitkering meestal af van het inkomen van een eventuele samenwonende partner: dit is bijvoorbeeld het geval voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- hangt de periode waarin de uitkering toegekend wordt, in bepaalde gevallen af van het feit of de gerechtigde al dan niet samenwoont: dit is zo in geval van werkloosheid;
- wordt het recht van de kinderen op geneeskundige verzorging afgeleid (het hangt af) van het recht van de hoofdgerechtigde;
- wordt het recht op overlevingspensioen afgeleid van het recht op pensioen van de overleden partner.

1.4.2 Privatisering

Zelfs al geniet bijna iedere Belg de voordelen van de sociale zekerheid, dan nog heeft deze te kampen met een verlies of gebrek aan vertrouwen. Dit is aan diverse factoren te wijten:

- een gevoel van onzekerheid over de werkelijke toekenning van uitkeringen: de laatste twintig jaar werd het bedrag van bepaalde uitkeringen verlaagd⁵¹, werden nieuwe uitkeringen in het leven geroepen⁵² en werden de toekenningsvoorwaarden uitgebreid. Deze maatregelen wakkerden het gevoel van onzekerheid aan over de kans om in de toekomst werkelijk sociale uitkeringen te genieten;
- twijfels over de financiële leefbaarheid van het systeem: voor de pensioensector kan niet gegarandeerd worden dat in de toekomst voldoende pensioen betaald zal kunnen worden door de gestegen levensduur en het lagere aantal actieve werknemers (de huidige nettovervangingsratio van het rustpensioen in België ligt beduidend lager dan de nettovervangingsratio in de overige OESO-landen⁵³). In de sector van de geneeskundige verzorging is het door de hogere kosten van de medische prestaties en de hogere verwachtingen van de patiënten niet zeker dat zware ingrepen of verblijven van langere duur in instellingen gedekt kunnen worden.

Dit betrekkelijke verlies van vertrouwen leidt ertoe dat steeds meer mensen die het zich kunnen veroorloven hun toevlucht nemen tot aanvullende socialeverzekeringssystemen aangeboden door privéondernemingen, zoals verzekeringsmaatschappijen of pensioenfondsen. De overheid zelf moedigt dergelijke formules aan, met name in de vorm van fiscale voordelen. Dit is bijvoorbeeld het geval in de pensioensector, waar de overheid een beroep op de 2de pijler voor werknemers aanmoedigt en dit zelf organiseert voor bepaalde personeelsleden van de overheidsdiensten.

⁵¹ Zo werd de vervangingsratio van de wettelijke pensioenen voor werknemers verminderd.

⁵² Zo worden bepaalde geneesmiddelen of therapieën, in tegenstelling tot twintig jaar geleden, nu wel terugbetaald.

⁵³ Wetsvoorstel van 7 april 2008 tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact met het oog op de jaarlijkse aanpassing van de pensioenen om deze welvaartsvast te maken, *Doc. Kamer*, zitting 2007 - 2008, 1033/001, p. 3

Vanzelfsprekend is de logica van dergelijke regelingen fundamenteel verschillend van die van de sociale zekerheid. Aangezien zij individueel onderschreven zijn, zijn deze aanvullingen er enkel voor personen die hiervoor over de financiële middelen beschikken. Wanneer ze door de werkgever of een groep van werkgevers onderschreven zijn, genieten werknemers tewerkgesteld in sectoren die echt winstgevend zijn ze niet. Volgens recente statistieken zijn arbeiders vaker uitgesloten dan bedienden, en vrouwen vaker dan mannen.⁵⁴

Bovendien leiden deze systemen tot ongelijke behandelingen in gebieden die in principe gedekt worden door de sociale zekerheid. Zo dreigen patiënten met een hospitalisatieverzekering een voorkeursbehandeling te genieten⁵⁵. Op die manier zou de dekking van de sociale zekerheid een soort minimum worden waarmee personen met de laagste inkomens zich tevreden moeten stellen. Op termijn zou dit de kwaliteit van de prestaties in gevaar kunnen brengen.

1.4.3 De principes van verzekering en bijstand

De sociale zekerheid is gebaseerd op de idee van de verzekering.

Ze is bedoeld om de werknemer en zijn familie te beschermen tegen de financiële gevolgen van het verlies van werk (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, overlijden, bereiken van de pensioenleeftijd).

Behalve op de sociale bijdragen van werknemers en werkgevers berust het systeem op een financiering door de overheid (subsidie en alternatieve financiering) afkomstig uit belastingsopbrengsten. Het is in principe toegankelijk voor iedereen die bijdraagt tot de financiering ervan, dat wil zeggen iedereen die gedurende een bepaalde periode heeft gewerkt en bijdragen heeft betaald.

Tegenover de deelname aan de financiering van het systeem staat het recht op sociale uitkeringen. Het recht op sociale uitkeringen is dan ook aan slechts een criterium gebonden: heeft de werknemer voldoende bijdragen tot de financiering?

⁵⁴ Ongeveer 60% van de werknemers geniet een tweede pijler. Volgens het antwoord van 27 april 2006 de Minister van Financiën op een parlementaire vraag blijkt uit de statistieken van de CBFA dat eind 2004 1.313.008 mannen een tweedepijlerpensioen opbouwden, tegenover 663 863 vrouwen. (Vraag om uitleg van mevr. Ch. Geerts aan de Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën en Minister van Leefmilieu en Minister van Pensioenen over “de pensioenopbouw”, Senaat, annalen, 27 april 2006, 3-160, nr. 3-1581).

⁵⁵ Volgens een antwoord van 29 juli 2009 op een schriftelijke parlementaire vraag werden “[i]n 2005 ... in de gezondheidsverzekering 1 200 000 personen verzekerd in individuele overeenkomsten en 3.677.000 in collectieve overeenkomsten, hetzij een totaal van 4 877 000 verzekerden. In 2006 ging het respectievelijk om 1 220 000, 3 692 000 en 4 912 000 verzekerden. » Bovendien blijkt “[u]it een door Assuralia in februari 2008 gepubliceerde studie ... dat het totaal van de uitgaven voor de gezondheidszorg als volgt verdeeld wordt: De overheid neemt 76,4 % van de uitgaven voor haar rekening; De aanvullende verzekeringen van de private ziekteverzekeraars en de ziekenfondsen zijn goed voor 5,5 %; Het aandeel dat sommige grote werkgevers als benefit aan hun personeel toekennen bedraagt 0,4 %; Ten slotte staat de patiënt in voor 17,7 % van de uitgaven.” (Schriftelijke vraag nr. 4-2272 van 12 januari 2009 van L. IDE aan de Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën en Institutionele Hervormingen, Senaat, zitting 2008-2009, www.senaat.be)

Heeft het risico zich voorgedaan? Op zich zijn voorwaarden inzake verdienstelijkheid of de staat van behoefte van de sociaal verzekerde vreemd aan het systeem, ook al merken we de laatste jaren een aantal uitzonderingen op dit algemeen principe⁵⁶.

Als deelnemer aan de financiering van de sociale zekerheid door het betalen van sociale bijdragen kan de werknemer, en daarnaast zijn gezin, aanspraak maken op sociale uitkeringen.

Zo is de sector van de gezinsbijslag of de moederschapsverzekering geënt op de solidariteit van de gemeenschap met de werknemers met een gezin ten laste. Indien de gezinslast van werknemers enkel zou worden doorgeschoven naar hun werkgevers door middel van loonsverhogingen, zou dit hun competitiviteit aantasten en leiden tot discriminatie op de arbeidsmarkt. Door deze regelingen op te nemen in de globale sociale zekerheid konden de kosten ervan worden verdeeld onder alle werkgevers aan de hand van bijdragen.

In de loop der tijd is de sociale zekerheid verder uitgebouwd. Steeds meer werd rekening gehouden met begrippen die niet onmiddellijk te maken hebben met een verzekering tegen werkgebonden risico's.

Zo werden de residuaire en niet-contributieve stelsels verder ontwikkeld en kwamen er nieuwe bij gebaseerd op het bewijs van een staat van behoefte.

Deze stelsels zijn niet-contributief van aard: het recht hierop hangt niet van de voorafgaande betaling van bijdragen of van het statuut van de werknemer of zijn gezinsleden. Zij worden niet gefinancierd door werknemers- of werkgeversbijdragen, maar uitsluitend door de belastingen.

Terwijl de traditionele takken van de sociale zekerheid gebaseerd zijn op een collectieve solidariteit tussen werknemers tegen arbeidsgebonden risico's, gaan de niet-contributieve stelsels uit van een sociale solidariteit van de hele bevolking tegen de risico's van het leven en de staat van behoefte die daaruit kan voortvloeien.

1.4.4 Het solidariteitsprincipe

Hoewel ze gebaseerd is op de verzekeringsidee, onderscheidt de sociale zekerheid zich van de privésector van de verzekering van personen en goederen.

Het basisprincipe, de solidariteit, ziet er als volgt uit.

Enerzijds hangt de socialezekerheidsbijdrage af van het beroepsinkomsten⁵⁷, terwijl de privéverzekeringspremie afhankelijk is van het risico en van het bedrag van de bijdragen en prestaties.

⁵⁶ Bijvoorbeeld de aanvullende kinderbijslag voor eenoudergezinnen, of sancties (weigering van een uitkering) wanneer de sociaal verzekerde nagelaten heeft bepaalde formaliteiten te vervullen of wanneer hij uit vrije in een bepaalde situatie is terecht gekomen (bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheid).

⁵⁷ Niet begrensd voor werknemers en ambtenaren, wel begrensd voor de zelfstandigen.

Anderzijds is de – absolute of relatieve – evenredige verhouding tussen de bijdragen en de eventueel begrensde beroepsinkomsten een logisch gevolg van de fundamentele solidariteit die aan de socialezekerheidsregeling ten gronde ligt: werkende personen die meer verdienen betalen in principe meer bijdragen dan mensen met een lager inkomen⁵⁸. Daarentegen streven privéverzekeraars naar een maximalisatie van de winst, met name door premies af te stemmen op de waarschijnlijkheid dat een verzekerd risico zich voordoet.

Bovendien staan de bijdragen in ons socialezekerheidsstelsel niet in verhouding tot het risico. Zo hangen de bijdragen aan de sector “geneeskundige verzorging en uitkeringen” niet af van de reële gezondheidstoestand van de bijdragers, terwijl de premie voor een aanvullende hospitalisatieverzekering bij een privémaatschappij varieert naar gelang de reële gezondheidstoestand en het risico (leeftijd, aantal jaren verzekerd, ...).

Gezondheid, rijkdom, sociale afkomst of beroepsgebonden competenties hebben met andere woorden geen invloed op de toegang tot de sociale bescherming.

Alle bijdragers hebben, ongeacht de hoogte van hun bijdrage, toegang tot alle sectoren van de sociale zekerheid, aangezien de toegangsvoorwaarden niet gebonden zijn aan een minimum te betalen bijdrage.

Daarentegen zijn de voorwaarden voor de toekenning van de verschillende sociale uitkeringen wel gebonden aan een minimum te betalen bijdrage. Zo hangt het bedrag van een sociale uitkering waarop iemand recht heeft af van het loon dat men ontving vóór het risico zich voordeed. De hoogte van werkloosheids-, invaliditeits- of moederschapsuitkeringen, rust- en overlevingspensioenen, bijvoorbeeld, wordt bepaald in functie van het individuele loon dat de werknemer in kwestie ontvangen heeft⁵⁹. Dat de inkomsten waarmee rekening wordt gehouden bij de berekening van deze uitkeringen begrensd is, heeft echter opnieuw te maken met het basisprincipe van de solidariteit tussen werknemers.

Tot slot is de onderwerping aan de sociale zekerheid verplicht, wat niet geldt voor het afsluiten van privéverzekeringen (met de belangrijke uitzondering van de autoverzekering BA).

⁵⁸ We herinneren eraan dat dit principe als dusdanig niet geldt voor zelfstandigen, die bijdragen betalen op een begrensd inkomen. De bijdragen van zelfstandigen met een hoger inkomen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen staan ook niet in verhouding tot de hun inkomsten.

⁵⁹ Voor arbeidsongevallen houdt men daarentegen rekening met het “verlies aan verdienvermogen”, waarbij rekening wordt gehouden met de toekomst en niet zozeer met de inkomsten in het verleden.

1.5 HET INSTITUTIONELE LANDSCHAP

Het socialezekerheidsstelsel van 1945 werd ontwikkeld op basis van een politiek model : de unitaire en soevereine staat. Dit model is het resultaat van twee tegengestelde bewegingen : de uitbouw van Europa en de transformatie van België tot een federale Staat.

Europa kent geen echt socialezekerheidsbeleid. Wel worden bepalingen inzake sociale bescherming steeds ingevoerd in het licht van de twee grote vrijheden die bij de oprichtingsverdragen werden vastgelegd: het vrij verkeer van werknemers en de vrijheid van vestiging. Om dit vrije verkeer te vergemakkelijken trachten de Europese overheden ervoor te zorgen dat werknemers die zich tussen de verschillende lidstaten verplaatsen het recht op sociale bescherming behouden. Om een kader te scheppen voor werknemers die gedurende hun beroepsloopbaan achtereenvolgens onder verschillende stelsels ressorteren, dienen de nationale socialezekerheidsstelsels op elkaar te worden afgestemd.

De invloed van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie op de aanpassing van het gemeenschapsrecht wordt steeds groter, met name wat betreft de beginselen van non-discriminatie tussen werknemers uit verschillende lidstaten en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het principe van het vrije verkeer, evenals de daarmee verbonden garanties betreffende de sociale zekerheid, waren vroeger enkel van toepassing op werknemers uit de lidstaten maar gelden nu voor alle Europese burgers. De gevolgen van dit nieuwe burgerschap blijken stilaan uit de rechtspraak van het Hof van Justitie.

In dit opzicht dient te worden verwezen naar Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en hun gezinsleden die zich binnen de Europese Unie verplaatsen (verschillende keren aangepast), die de nationale socialezekerheidsregelingen coördineert ter bescherming van de socialezekerheidsrechten van personen die zich in de EU verplaatsen te beschermen.

De verordening heeft een zeer brede werkingssfeer. Ze is immer van toepassing op werknemers en zelfstandigen die onder de wetgeving van een lidstaat of derde land vallen maar ook op hun gezinsleden en op hun nagelaten betrekkingen⁶⁰.

Het doel van deze verordening is een gelijke behandeling van werknemers. Personen die op het grondgebied van een lidstaat wonen en op wie de bepalingen van de verordening van toepassing zijn, hebben de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de wetgeving van elke lidstaat onder dezelfde voorwaarden als de onderdanen van die staat.

⁶⁰ Daarnaast is de verordening ook van toepassing op staatlozen/vluchtelingen die op het grondgebied van een lidstaat verblijven en onderworpen zijn aan de wetgeving van een of meerdere lidstaten, de nagelaten betrekkingen van werknemers ongeacht de nationaliteit van deze werknemers, op personen in overheidsdienst en op personeel dat volgens de toepasselijke wetgeving met hen gelijkgesteld is, en ten slotte op personen die studies of een beroepsopleiding volgen alsook hun familieleden.

De verordening heeft een zeer brede materiële werkingssfeer aangezien ze alle wettelijke regelingen betreft inzake de takken van sociale zekerheid⁶¹ die betrekking hebben op prestaties bij ziekte en moederschap, invaliditeit en ouderdom, uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheidsuitkeringen evenals gezinsbijslagen en uitkeringen bij overlijden. Zij is van toepassing op de algemene en bijzondere stelsels van de sociale zekerheid, die al dan niet op premie- of bijdragebetaling berusten, alsmede op de regeling betreffende de verplichtingen van de werkgever of reder. De verordening is in principe niet van toepassing op de sociale en medische bijstand, noch op de regelingen betreffende de prestaties aan slachtoffers van oorlogshandelingen. Toch dient te worden gepreciseerd dat het socialezekerheidsbegrippen van het Europese recht en het Belgische recht niet noodzakelijk samenvallen⁶². Bijgevolg dient de ontwikkeling van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie aandachtig te worden opgevolgd.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt immers steeds vaker geacht zich uit te spreken over de implicaties van deze verordening en over de zogenaamde “overdraagbaarheid van sociale rechten.”

Arbeidsmobiliteit wordt beschouwd als een basisinstrument voor een efficiënte eenheidsmarkt. De Europese Commissie beschouwt het dan ook als een belangrijk onderdeel van haar beleid⁶³.

In het federale België is de sociale zekerheid nog steeds een federale bevoegdheid. Gezien het solidariteitsprincipe dat eraan ten gronde ligt, wordt het ongetwijfeld gezien als iets dat de Belgische eenheid ten goede komt.

Derhalve vallen de regels voor de financiering en de organisatie van het systeem, de werking van de instellingen, de voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen en de berekening ervan onder de federale overheid.

Dit principe is echter niet absoluut. Bepaalde bevoegdheden in verband met aangelegenheden die te maken hebben met de sociale zekerheid zijn overgedragen aan de deelgebieden. Dit geldt bijvoorbeeld (zie de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980):

- het tewerkstellingsbeleid behoort tot de bevoegdheid van de gewesten (d.w.z. de arbeidsbemiddeling, de programma's voor wedertewerkstelling van werkzoekenden, ...); de beroepsopleiding behoort in principe tot de bevoegdheid van de gemeenschappen. De organisatie van het volledige systeem van de werkloosheidsverzekering blijft een federale bevoegdheid;

⁶¹ Het socialezekerheidsbegrip in de rechtspraak van de Europese unie, zoals vastgelegd in verschillende arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie, is ruimer dan het Belgische socialezekerheidsbegrip omdat het in sommige gevallen ook elementen omvat die in België tot de sociale bijstand worden gerekend.

⁶² Zie het artikel van J. VEELAERS en J. VANPRAET, “De materiële en territoriale bevoegdheidsverdeling inzake sociale zekerheid en sociale bijstand (I)”, *TBPR*, 2008, vol. 6, p. 323-324.

⁶³ Zie het “Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit (2007-2010)”, COM (2007) 773 finaal.

- het beleid inzake handicap valt onder de bevoegdheid van de gemeenschappen. De materie inzake tegemoetkomingen voor personen met een handicap en de financiële tussenkomst voor de tewerkstelling van personen met een handicap blijft federaal;
- het beleid inzake maatschappelijk welzijn valt onder de bevoegdheid van de gemeenschappen. Federaal blijven echter het vastleggen van de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van het leefloon, de toekenningsvoorwaarden voor maatschappelijke hulpverlening, de terugbetaling van door de OCMW's verleende maatschappelijke hulp door de overheid, het vastleggen van de territoriale bevoegdheid van de OCMW's;
- het gezondheidsbeleid valt onder bevoegdheid van de gemeenschappen. De volledige organisatie van het systeem van de verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen, de financiering ervan, de voorwaarden voor de toekenning en terugbetaling van uitkeringen, de rechten en plichten van sociaalverzekerden en zorgverleners blijven een federale bevoegdheid.

Tal van communautaire bevoegdheden worden in feite waargenomen door de gewesten of de gemeenschapscommissies bevoegd op het grondgebied van het tweetalige Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Vlaamse Gewest neemt de gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden waar, terwijl het Waalse gewest de gewestelijke en bepaalde gemeenschapsbevoegdheden waarneemt (maar uitsluitend op het grondgebied van het Waalse Gewest).

Het Waalse Gewest heeft dus de volgende bevoegdheden die een impact hebben op de situatie van de mantelzorger:

- het tewerkstellingsbeleid voor⁶⁴:

- 1° arbeidsbemiddeling;
- 2° de programma's voor wedertewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden⁶⁵;
- 3° de toepassing van de normen betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten;
- 4° sociale promotie⁶⁶ ;
- 5° professionele omschakeling en bijscholing.

- het gezondheidsbeleid⁶⁷ :

- 1° het beleid betreffende de zorgverstrekking in de verzorgingsinstellingen en daarbuiten, met uitzondering van de bevoegdheden die onder de federale overheid vallen;

⁶⁴ Artikel 6 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980.

⁶⁵ Met uitsluiting van de programma's voor wedertewerkstelling in de besturen en de diensten van de federale overheid of die onder het toezicht van deze overheid ressorteren en met uitsluiting van de overeenkomsten bedoeld in afdeling 5 van hoofdstuk II van het koninklijk besluit n°. 25 van 24 maart 1982 tot opzetten van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector.

⁶⁶ Bij het decreet van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie. (Artikel 3).

⁶⁷ *Ibidem*.

- 2° de gezondheidsopvoeding, alsook de activiteiten en diensten op het vlak van de preventieve gezondheidszorg, met uitzondering van de bevoegdheden die onder de federale overheid vallen;
- 3° behalve de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap vallen⁶⁸.

- De bijstand voor personen⁶⁹:

- 1° het gezinsbeleid, met inbegrip van alle vormen van hulp en bijstand aan gezinnen en kinderen;
- 2° het beleid inzake maatschappelijk welzijn, met inbegrip van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, maar met uitzondering van de aangelegenheden die onder de federale bevoegdheid vallen;
- 3° het beleid inzake personen met een handicap, met inbegrip van de beroepsopleiding, de omscholing en de herscholing van personen met een handicap, maar met uitzondering van de aangelegenheden die onder de federale bevoegdheid vallen;
- 4° het bejaardenbeleid, met uitzondering van aangelegenheden die federaal gebleven zijn;
- 5° de jeugdbescherming, met inbegrip van de sociale bescherming en de gerechtelijke bescherming, maar met uitzondering van diverse aangelegenheden die federaal gebleven zijn.

De gemeenschappen zijn bevoegd voor de “persoonsgebonden” aangelegenheden⁷⁰, namelijk het gezondheidsbeleid en het beleid inzake de bijstand voor personen. Voor de Franse Gemeenschap werd een deel van deze bevoegdheden overgeheveld naar het Waalse Gewest.

De Franse Gemeenschap blijft bevoegd voor de volgende aangelegenheden.

- Wat betreft het gezondheidsbeleid:

Aangelegenheden betreffende de universitaire ziekenhuizen, het “Centre hospitalier de l'Université de Liège”, de Koninklijke Belgische Academie voor Geneeskunde, de opdrachten die worden toegewezen aan het “Office de la Naissance et de l'Enfance” (ONE, de Dienst voor geboorte en kindermwzijn van de Franse Gemeenschap), de gezondheidsopvoeding, de activiteiten en diensten inzake preventieve geneeskunde en het medisch schooltoezicht.

- Wat betreft de bijstand voor personen:

De normen voor de bepaling van de categorieën van begeleide gehandicapten, de opdrachten die worden toegewezen aan het “Office de la naissance et de l'enfance” (ONE), de jeugdbescherming en de hulpverlening aan gedetineerden met het oog op hun sociale re-integratie.

De federale overheid blijft bevoegd voor de volgende aangelegenheden:

⁶⁸ Zie later.

⁶⁹ Artikel 3 van het decreet van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie.

⁷⁰ Artikel 5 van de wet van 8 augustus 1980.

- Wat betreft het gezondheidsbeleid:

1° wat betreft het beleid betreffende de zorgverstrekking in de verzorgingsinstellingen en daarbuiten, op de volgende gebieden:

- a) de organieke wetgeving;
- b) de financiering van de exploitatie, wanneer deze financiering bij de organieke wetgeving wordt geregeld;
- c) de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging;
- d) het vastleggen van de basisregels inzake programmering;
- e) het vastleggen van de basisregels inzake financiering van de infrastructuur, met inbegrip van de zware medische apparatuur, ...

2° de nationale profylactische maatregelen inzake gezondheidsopvoeding en de activiteiten en diensten inzake preventieve geneeskunde.

- Wat betreft het beleid inzake de bijstand voor personen:

1° wat betreft het beleid inzake de bijstand voor personen, op de volgende gebieden:

- a) De vaststelling van het minimumbedrag, de toekenningsvoorwaarden en de financiering van het wettelijk gewaarborgd inkomen overeenkomstig de wetgeving tot instelling van het recht op maatschappelijke integratie;
- b) de aangelegenheden met betrekking tot de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die geregeld zijn in de artikelen 1 en 2 en in de hoofdstukken IV, V en VII van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, onverminderd de bevoegdheid van de Gemeenschappen om aanvullende of bijkomende rechten toe te kennen;
- c) de aangelegenheden met betrekking tot de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die geregeld zijn in de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de commissies van openbare onderstand;
- d) de regelingen met betrekking tot de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van de gemeenten bedoeld in artikelen 6 en 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, en van de gemeenten Komen-Waasten en Voeren, die opgenomen zijn in de artikelen 6, § 4, 11, § 5, 18ter, 27, § 4, en 27bis, § 1, laatste lid, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in de wet van 9 augustus 1988 tot wijziging van de gemeentewet, de gemeentekieswet, de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de provinciewet, het Kieswetboek, de wet tot regeling van de provincieraadsverkiezingen en de wet tot regeling van de gelijktijdige parlements- en provincieraadsverkiezingen.)

2° wat betreft het beleid inzake personen met een handicap, op de volgende gebieden:

- a) de regels betreffende en de financiering van de toelagen aan personen met een handicap, met inbegrip van de individuele dossiers;
- b) de regels betreffende de financiële tegemoetkoming voor de tewerkstelling van werknemers met een handicap, die toegekend wordt aan de werkgevers die personen met een handicap tewerkstellen.

3° wat betreft het bejaardenbeleid, uitsluitend voor de vaststelling van het minimumbedrag, van de toekenningsvoorwaarden en van de financiering van het wettelijk gewaarborgd inkomen voor bejaarden.

4° verschillende specifieke bevoegdheden inzake jeugdbescherming.

2 VRAGEN BIJ HET STATUUT VAN DE MANTELZORGER

Bij het begin van zijn activiteiten kan de mantelzorger zich in verschillende sociale situaties bevinden, namelijk die van

- werknemer;
- ambtenaar: contractueel (onderworpen aan dezelfde wetgeving inzake sociale bijdragen als de werknemer) of statutair;
- zelfstandige (en, in de meeste gevallen, helpende echtgenoot);
- werkloze;
- gepensioneerde;
- persoon die een leefloon geniet;
- invalide;
- persoon met een handicap;
- huisvrouw of -man.

De mantelzorger kan verschillende sociale uitkeringen genieten, eventueel in verschillende hoedanigheden. Zo kan hij:

- onderworpen zijn als werkende persoon⁷¹ (werknemer, ambtenaar of zelfstandige);
- ten laste zijn van iemand anders omdat geen beroepsactiviteit meer uitoefent ;
- of in sommige gevallen (zoals kinderbijslag of geneeskundige verzorging) behorend tot een restcategorie.

Voor de beroepsloopbaan van de mantelzorger, die doorgaans bepalend is voor zijn onderwerking aan de sociale zekerheid, betekent de mantelzorgactiviteit meestal:

- een tussenpauze: opschorting, en later herneming, van de beroepsactiviteit;
- een breuk: onderbreking van de beroepsactiviteit zonder dat herneming gewaarborgd is;
- een hindernis: onmogelijkheid om de beroepsactiviteit terug op te nemen.

Gezien de verschillende situaties waarin de mantelzorger zich door zijn sociaal statuut (onderworpen, persoon ten laste, rechthebbende in een residuair stelsel) en de weerslag van de hulp op zijn loopbaan (tussenpauze, breuk, hindernis) kan bevinden, moet een mechanisme worden gecreëerd om ervoor te zorgen dat de mantelzorger een zo volledig mogelijke sociale bescherming kan (blijven) genieten en niet benadeeld wordt wat betreft de toekenning van zijn rechten op sociale uitkeringen.

⁷¹ Ter wille van de duidelijkheid hebben we het in dit verslag over ‘werkende personen’ wanneer het gaat om een actieve persoon. Dit kan zowel een werknemer, een ambtenaar of een zelfstandige zijn. We preciseren het sociaal statuut van de onderworpenen enkel waar nodig.

Hiervoor kan een beroep worden gedaan op verschillende mechanismen die reeds bestaan in ons socialebeschermingssysteem.

Om ervoor te zorgen dat de werkende persoon de sociale rechten die voortvloeien uit zijn voormalig statuut als werkende (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) niet verliest, kan het behoud van de sociale rechten van de mantelzorger worden gewaarborgd door **de techniek van de verworven rechten**: de werkende persoon blijft dan zijn sociaal statuut genieten gedurende de periode waarin zijn beroepsloopbaan wordt opgeschort. Een dergelijke reglementering bestaat bijvoorbeeld ook voor loopbaanonderbreking of uitzonderlijk verlof.

Willen we voorkomen dat de activiteit van de mantelzorger zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt, is het eveneens mogelijk terug te vallen op de **derogatietechniek**. Dankzij deze methode zou de mantelzorger zijn activiteit kunnen uitoefenen zonder dat hij op dat moment beschikbaar moet zijn op de arbeidsmarkt (werkloosheid) of werkbereid moet zijn (recht op sociale integratie en maatschappelijke hulp).

Dit principe bestaat bijvoorbeeld reeds bij de werkloosheidsverzekering om sociale of familiale redenen.

Een ander mechanisme dat kan worden toegepast is dat van de **neutralisatie**. Dit mechanisme wordt bijvoorbeeld reeds gebruikt bij de sociale bescherming van gedetineerden⁷². In dit geval zou de betrokken periode effectief tussen haakjes kunnen worden geplaatst en heeft de mantelzorger na afloop van ervan opnieuw dezelfde rechten als voor de 'geneutraliseerde' periode.

Is het de bedoeling dat de mantelzorgperiode in aanmerking wordt genomen als arbeidsperiode, dan kunnen we terugvallen op het **principe van de gelijkstelling** (met of zonder betaling van bijdragen). Dit principe wordt voornamelijk toegepast op het pensioen (gelijkstelling van studies met betaling van bijdragen: mits de betaling van een bijdrage wordt de studieperiode voor de berekening van het pensioen onder bepaalde voorwaarden als arbeidsperiode beschouwd; gelijkstelling van ouderschapsverlof zonder betaling van bijdragen: onder bepaalde voorwaarden wordt het ouderschapsverlof voor de berekening van het pensioen als arbeidsperiode beschouwd).

Ten slotte kan het recht op sociale bescherming⁷³ door middel van de **uitbreidingstechniek** uitgebreid worden tot bepaalde categorieën van sociaal verzekerden (dit geldt bijvoorbeeld voor kunstenaars, professionele sportbeoefenaars, leden van religieuze gemeenschappen, vrijwilligers). In sommige gevallen zou dit mechanisme ook kunnen worden toegepast voor mantelzorgers.

⁷² Voor meer informatie hierover, cf. v. V. VAN DER PLANCKE en G. VAN LIMBERGHEN, *La sécurité sociale des (ex-)détenus et de leurs proches*, La Chartre, col. Droit en mouvement, 2008.

⁷³ De Belgische socialebeschermingsregeling voorziet situaties waarin het recht wordt geopend zonder verwijzing naar eerder werk : recht op een werkloosheidsuitkering op basis van studies, recht op geneeskundige verzorging op basis van de inschrijving in het rijksregister, bijstandsregeling zoals maatschappelijke steun, tegemoetkomingen voor personen met een handicap, de IGO of de gewaarborgde gezinsbijslag.

Vanuit een zuiver technisch oogpunt kunnen al deze mechanismen worden ingezet om het sociaal statuut (de wettelijke erkenning) van de mantelzorger vast te leggen voor alle socialezekerheidsstelsels.

Voor we ingaan op specifieke keuzes, dienen echter verschillende fundamentele aspecten te worden onderstreept waarmee rekening moet worden gehouden bij de uitwerking van een sociaal statuut voor de mantelzorger. Om te beginnen hangt de omvang van de sociale bescherming voor de mantelzorger af van een beleidsbeslissing. Wat wil de wetgever bereiken? In het scala aan mogelijkheden kan de wetgever zijn doelstelling aanpassen door te vertrekken van een eenvoudige neutralisering van de negatieve gevolgen van de mantelzorgactiviteit op de sociale bescherming van de betrokkene en kiezen voor het openen van socialezekerheidsrechten enkel op basis van de mantelzorgactiviteit. Vervolgens zeggen deze keuzes ook iets over welk soort maatschappij we wensen en welke plaats we aan mantelzorgactiviteiten (willen) toekennen. Bovendien mogen de financiële en budgettaire aspecten niet verwaarloosd worden. Ook al mogen ze niet de enige drijfveer of het enige argument zijn bij het maken van een keuze, toch moeten we bij dit belangrijk aspect stilstaan en de mogelijke weerslag ervan op de te nemen beleidsbeslissingen beklemtonen. Ten slotte moet rekening worden gehouden met de bepalingen van titel II van de Grondwet inzake de fundamentele rechten en vrijheden en, in het bijzonder, artikelen 10 en 11 die de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, de hoeksteen van onze democratie, vastleggen.

3 DE VERSCHILLENDE SOCIALE UITKERINGEN

3.1 DE KINDERBIJSLAG EN DE GEWAARBORGDE KINDERBIJSLAG

Momenteel wordt het recht op kinderbijslag toegekend aan de meeste personen, zowel in de algemene socialezekerheidsregeling of op basis van een residuaire categorie die recht geeft op de gewaarborgde kinderbijslag.

Het mantelzorgstatuut moet worden onderzocht omdat de regels voor het openen van sociale rechten verschillen naar gelang de situatie (werknemer, ambtenaar, zelfstandige, huisvrouw of -man, ...).

3.1.1 Algemene regeling

De materie inzake kinderbijslag voor werknemers wordt geregeld bij de wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, samengeordend op 19 december 1939.⁷⁴

Verschillende personen worden met werknemers gelijkgesteld, met name arbeidsongeschikte werknemers⁷⁵, werklozen⁷⁶ en werknemers in loopbaanonderbreking⁷⁷.

⁷⁴ S.B., 22 december 1939.

⁷⁵ Artikelen 56 en 57 van de samengeordende wetten van 19 december 1939.

⁷⁶ Koninklijk besluit van 25 februari 1994 tot bepaling van de toekenningsvoorwaarden van de gezinsbijslag in hoofde van de werklozen.

⁷⁷ Artikel 56octies van de samengeordende wetten van 19 december 1939.

Voor het personeel van de Staat, van de gewesten en gemeenschappen⁷⁸ en van de gemeenten⁷⁹ is er een kinderbijslagsysteem zoals dat voor de werknemers. Daarnaast bestaat er een afzonderlijk systeem voor het personeel van de provinciale en plaatselijke administraties⁸⁰.

De kinderbijslag voor zelfstandigen is in eerste instantie geregeld bij het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen⁸¹.

Ondanks deze verschillende wetgevingen dient te worden aangestipt dat de bijslagen voor het rechtgevend kind⁸² dezelfde zijn in elk stelsel, met uitzondering van het bedrag van de basiskinderbijslag voor het 1ste kind⁸³.

In principe bestaat er geen enkele specifieke regeling voor mantelzorgers.

Het zou nuttig kunnen zijn het volgende te bepalen:

Wanneer geen enkel ander gezinslid het recht op kinderbijslag kan openen, kan de rechthebbende die te vanwege zijn rol als mantelzorger zijn vroegere beroepsactiviteit niet meer uitoefent, zijn recht op kinderbijslag kan behouden indien hij gedurende de twaalf maanden die aan zijn statuutwijziging voorafgaan voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor ten minste zes maandelijkse forfaitaire bijslagen in het werknemersstelsel of gedurende twee kwartalen in het zelfstandigenstelsel.

Wetswijziging: toevoeging van een artikel 56terdecies. Bovendien moet in artikel 57bis, eerste lid, artikel 56terdecies worden vermeld.

De voorwaarde om in het jaar dat aan de mantelzorgactiviteit voorafgaat gedurende zes maanden kinderbijslag te hebben genoten, is enerzijds bedoeld om te continuïteit van de sociale bescherming met de voorafgaande situatie te waarborgen en anderzijds om de samenhang te bewaren met de huidige wetgeving inzake kinderbijslag die dit soort voorwaarden voorziet in andere omstandigheden. Dit mechanisme moet blijven bestaan zonder nadere precisering.

Onder bepaalde voorwaarden wordt aanvullende kinderbijslag toegekend, onafhankelijk van het bestaan van een mantelzorgactiviteit. In overeenstemming met de reeds geldende bepalingen zal de hierboven voorgestelde wetswijziging de toekenning van zowel de basiskinderbijslag als de voorziene aanvullende kinderbijslag mogelijk maken. Het is dus niet nodig bijzondere regels op te stellen voor de supplementen.

⁷⁸ Artikel 1 van het K.B. van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie. S.B., 21 april 1965.

⁷⁹ Artikel 148 van de gemeentewet van 24 juni 1988.

⁸⁰ Artikel 32 van de samengeordende wetten van 19 december 1939.

⁸¹ S.B., 6 mei 1976.

⁸² Het kinderbijslagstelsel vormt een driehoeksverhouding tussen de rechtgevende (d.w.z. het kind), de rechthebbende (d.w.z. de persoon die het recht op kinderbijslag opent) en de bijslagtrekkende (d.w.z. de persoon aan wie de kinderbijslag daadwerkelijk wordt betaald).

⁸³ Op 1 juli 2009 bedraagt de basiskinderbijslag voor het 1ste kind 78,00 € in het stelsel van de zelfstandigen en 83,40 € in alle andere stelsels (voor de opvolging van de geïndexeerde bedragen, zie www.onafts.fgov.be).

3.1.2 Residuaire stelsel

Om ervoor te zorgen dat alle kinderen kinderbijslag genieten, bestaat er een subsidair stelsel⁸⁴, de gewaarborgde gezinsbijslag.

Aangezien het hier om een residuaire stelsel gaat, wordt de gezinsbijslag enkel toegekend indien een aantal voorwaarden worden vervuld, met name dat de eigen middelen van de persoon⁸⁵ met een kind ten laste lager een bepaald maximumbedrag niet overschrijdt. Zijn de middelen lager dan een bepaald maximumbedrag per kwartaal, dan worden bijslagen standaard voor 100% uitbetaald. Is dit niet het geval, maar zijn ze lager dan hogere maximumbedragen, dan worden ze voor 75, 50 of 25% uitbetaald.

3.1.3 Conclusies

Uit het voorgaande volgt dat de mantelzorger, ongeacht zijn statuut, in principe als rechthebbende altijd kinderbijslag zou kunnen genieten voor kinderen ten laste, hetzij in het kader van de algemene regeling, hetzij binnen het residuaire stelsel mits de wettelijke voorwaarden worden vervuld.

Bovendien kan een jongere ouder dan 18 ook wanneer hij een mantelzorgactiviteit uitvoert kinderbijslag of gewaarborgde gezinsbijslag blijven genieten als rechtgevend, op voorwaarde dat de toekenningsvoorwaarden worden vervuld.

3.2 DE VERZEKERING VOOR GENEESKUNDIGE VERZORGING EN UITKERINGEN⁸⁶

3.2.1 De verzekering voor geneeskundige verzorging

De verzekering voor geneeskundige verzorging komt tegemoet⁸⁷ in de kosten voor noodzakelijke (preventieve of behandelende) geneeskundige verstrekkingen voor het behoud en/of herstel van de gezondheid.

3.2.1.1 *Het recht op de verzekering voor geneeskundige verzorging*

⁸⁴ Wet van 20 juli 1971 tot instelling van gewaarborgde gezinsbijslag, *S.B.*, 7 augustus 1971 en K.B. van 25 oktober 1971 tot uitvoering van de wet van 20 juli 1971 tot instelling van gewaarborgde gezinsbijslag, *S.B.*, 5 november 1971.

⁸⁵ Bij deze middelen worden zowel die gerekend van de persoon die het kind daadwerkelijk opvoedt als die van de echtgenoot (voor zover het koppel niet feitelijk of van tafel en bed gescheiden is) en van de bloed- of aanverwanten tot de derde graad die met de opvoedende persoon een feitelijk gezin vormen.

⁸⁶ Voor verdere informatie hierover, zie S. HOSTAUX, *Le droit de l'assurance soins de santé et indemnités*, De Boeck et Larcier, Bruxelles, 2009.

⁸⁷ Er dient te worden aangestipt dat deze regeling ofwel gebeurt door middel van een directe tegemoetkoming aan de verzekerde, ofwel, in sommige gevallen, door middel van een derdebetalermechanisme.

De sector van de verzekering geneeskundige verzorging is de laatste jaren sterk geëvolueerd. Zo dekt deze sector voortaan bijna alle personen die reglementair in België gedomicilieerd zijn, zodat iedereen als rechthebbende toegang heeft tot geneeskundige verstrekkingen⁸⁸. Er moet echter aan bepaalde voorwaarden worden voldaan om als titularis in aanmerking te komen voor de verzekering geneeskundige verzorging (inschrijving bij een verzekeringsinstelling, betalen van bijdragen en, in uitzonderlijke gevallen, doorlopen van een wachttijd).

De mantelzorger heeft recht op geneeskundige verzorging als titularis van een verzekering wanneer hij werknemer⁸⁹, zelfstandige⁹⁰, arbeidsongeschiktheid, gecontroleerde werkloze, gepensioneerd, ambtenaar bij de overheid⁹¹ enz. is.

Daarnaast kan hij ook als persoon ten laste de verzekering voor geneeskundige verzorging genieten⁹² (in principe met dezelfde gemeenschappelijke verblijfplaats en op voorwaarde dat een bepaalde inkomensgrens niet overschreden wordt).

Daarentegen zou zich wel een probleem kunnen stellen wat betreft de toegang tot de verzekering voor geneeskundige verzorging wanneer de mantelzorger niet werkt en niet als persoon ten laste kan worden beschouwd. Op basis van de bestaande wetgeving zou hij echter toegang kunnen hebben tot de verzekering voor geneeskundige verzorging door middel van de residuele categorie “personen ingeschreven in het Rijksregister van de natuurlijke personen”. Behoren evenwel niet tot deze categorie:

- Personen die recht (kunnen) hebben op geneeskundige verzorging op grond van een andere Belgische of buitenlandse regeling voor de verzekering inzake geneeskundige verzorging;
- Vreemdelingen die niet van rechtswege langer dan 3 maanden in het koninkrijk mogen verblijven of die zich er niet langer dan 6 maanden mogen vestigen of er verblijven.

In principe moet tevens een bijdrage worden betaald (degressief naar gelang het inkomen en kan in sommige gevallen € 0 bedragen).

⁸⁸ “In de praktijk heeft de volledige Belgische bevolking een verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging” (*Beknopt overzicht van de Sociale Zekerheid in België, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006, p. 149*).

⁸⁹ Geregeld bij het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, *S.B.*, 31 juli 1996.

⁹⁰ Koninklijk besluit van 29 december 1997 houdende de voorwaarden waaronder de toepassing van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, tot de zelfstandigen en de leden van de kloostergemeenschappen wordt verruimd, *S.B.*, 31 december 1997.

⁹¹ Artikelen 9 en volgende van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

⁹² Artikel 123 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Personen ten laste die hun statuut verliezen kunnen in principe hun recht op geneeskundige verzorging behouden⁹³ tot op 31 december van het jaar volgend op het jaar waarin ze dit statuut hebben verloren (het zogenaamde “tijdvak van voortgezette verzekering”). Onder bepaalde voorwaarden kan deze periode worden verlengd.

Ook hier vinden we, althans ten dele, het Bismarckiaanse sociaizekerheidsmodel. Om in aanmerking te komen om als verzekerde recht te hebben op geneeskundige verstrekkingen, moet men voldoende bijdragen hebben betaald.⁹⁴ Anders moet een aanvullende bijdrage worden betaald.

Er zou een maatregel moeten komen die de mantelzorger de kans geeft terug te vallen op de voortgezette verzekering indien hij zijn statuut van persoon ten laste verliest of niet meer verzekerd zou zijn omdat de gerechtigde zijn hoedanigheid van verzekerde verliest. Niettemin dient de wetgever zich ervan bewust te zijn dat andere categorieën van personen ten laste / De wetgever dient echter erop attent te worden gemaakt dat andere categorieën van personen ten laste de verzekering voor geneeskundige verzorging kunnen verliezen wanneer de gerechtigde deze hoedanigheid verliest⁹⁵. Bijgevolg dient bij de invoering van eventuele nieuwe maatregelen rekening te worden gehouden met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

Voor de mantelzorgers die in het kader van de bestaande bepalingen geen beroep kunnen doen op de verzekering voor geneeskundige verzorging, kunnen verschillende denkpistes worden overwogen:

Om de verzekering geneeskundige verzorging te waarborgen voor mantelzorgers op wie het artikel 32, 15° van de ZIV-wet van toepassing is, zou het ongetwijfeld verstandig zijn een bijdrage van € 0 te voorzien voor de mantelzorgers met een inkomen dat lager is dan een bepaald maximumbedrag.

Wetswijziging : *invoeging van een generiek artikel 134bis voor de mantelzorgers.*

De mantelzorger zou tevens kunnen worden toegelaten tot de voortgezette verzekering wanneer hij door zijn mantelzorgactiviteit niet langer recht heeft op de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Wetswijzigingen :

- Toevoeging van een punt 23° aan artikel 247, eerste lid, van het K.B. van 1996, luidend als volgt : “de rechthebbende die een mantelzorgactiviteit uitvoert en daardoor geen toegang meer hebben tot de verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen. Indien hij zich op de begindatum van zijn mantelzorgactiviteit evenwel in een situatie van arbeidsongeschiktheid bevindt in de zin van artikel 100 van de gecoördineerde wet, begint

⁹³ Artikel 127 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, S.B., 31 juli 1996.

⁹⁴ Cf. *supra*.

⁹⁵ Dit is bijvoorbeeld het geval bij een kind ten laste van een gerechtigde in de hoedanigheid van zelfstandige. Indien de gerechtigde nalaat zijn sociale bijdragen te betalen en niet langer verzekerd is, dan kan ook het kind ten laste geen beroep meer doen op de verzekering voor geneeskundige verzorging.

de periode van voortgezette verzekering pas te lopen na het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid.

De voortgezette verzekering is toegestaan voor een periode die niet langer is dan de duur van de mantelzorgactiviteit.”

- Wijziging van artikel 127 van het K.B. van 1996 door toevoeging van een 4de lid, luidend als volgt : « Voor personen ten laste bedoeld bij artikel 205, § 5 die deze hoedanigheid verliezen, kan de periode bedoeld bij het 1ste lid in voorkomend geval worden verlengd tot het einde van de hierin vastgelegde periodes.”

3.2.1.2 Het recht op een bijkomende tegemoetkoming door middel van de maximumfactuur (MAF)

De MAF is bedoeld om de factuur voor geneeskundige verzorging van personen die grote bedragen aan remgelden moeten betalen, te verlichten.

Er bestaan drie grote MaF-types:

- de inkomensmaf;
- de sociale MaF;
- de individuele MaF.

Zonder in detail te treden kunnen de drie soorten MaF als volgt worden beschreven⁹⁶:

- De inkomensmaf is van toepassing op alle gezinnen op basis van het belastbaar inkomen vermeld op het aanslagbiljet van de personenbelasting. De remgelden die een bepaalde maximumbedrag overschrijden, worden aan het betrokken gezin terugbetaald. Dit maximumbedrag varieert naar gelang de inkomsten van het gezin;
- De sociale MaF is specifiek bedoeld voor bijzondere sociale categorieën, namelijk personen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming⁹⁷ (bijvoorbeeld leefloon- of IGO-gerechtigden) en hun partners en personen ten laste. Zodra een gezin in deze situatie € 450 aan remgelden heeft betaald, worden de remgelden die dit maximumbedrag overschrijden onmiddellijk betaald door de verzekering geneeskundige verzorging (wat niet het geval is bij de inkomensmaf, waarvoor de betrokkenen eerst hun inkomen moeten aangeven en vervolgens moeten wachten op hun aanslagbiljet en de terugbetaling door de FOD Financiën, wat ongeveer twee jaar duurt), ongeacht hun inkomen⁹⁸;
- de individuele MaF is er voor kinderen jonger dan 19. Wanneer een kind € 650 aan remgelden heeft moeten betalen worden de kosten die dit maximumbedrag

⁹⁶ Voor gedetailleerde informatie, zie http://www.inami.fgov.be/citizen/nl/medical-cost/SANTH_4_3.htm.

⁹⁷ Er bestaan twee soorten rechthebbenden van de verhoogde tegemoetkoming: enerzijds genieten bepaalde personen de verhoogde tegemoetkoming enkel op basis van hun sociaal statuut, ongeacht hun inkomen (leefloongerechtigden, gerechtigden op maatschappelijke hulp, IGO-gerechtigden, gerechtigden op een tegemoetkoming voor personen met een handicap); anderzijds kunnen bepaalde personen die worden vermeld in artikel 37 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 na onderzoek van hun bestaansmiddelen een verhoogde tegemoetkoming van de verzekering voor geneeskundige verzorging genieten.

⁹⁸ Er moet evenwel worden vermeld dat het maximumbedrag sinds 1 januari 2009 350 € bedraagt wanneer één gezinslid van dat deel van het gezin de twee voorafgaande kalenderjaren individueel telkens 450 € remgeld heeft gedragen (beslissing van 2 april 2010, retroactief van kracht op 1 januari 2009).

overschrijden betaald door de verzekering voor geneeskundige verzorging, ongeacht het gezinsinkomen⁹⁹.

Wat betreft de mantelzorgers:

Er zou kunnen worden voorzien dat het systeem van de sociale MaF automatisch van toepassing zou zijn op gezinnen waarvan ten minste een lid het statuut van mantelzorger heeft. Een dergelijke veralgemening van het MaF-systeem zou kunnen worden gekoppeld aan de voorwaarde van een maximumgezinsinkomen.

Wetswijziging : invoeging van een 2de lid in artikel 37novies van de wet van 14 juli 1994.

3.2.1.3 'Behartenswaardige' situaties en de voortgezette verzekering

In bepaalde gevallen is in onze wetgeving¹⁰⁰ reeds de mogelijkheid voorzien om af te wijken van de geldende bepalingen zodat een persoon die in principe geen bijzondere sociale bescherming geniet, daarop toch recht zou hebben omdat hij zich in een 'behartenswaardige situatie' bevindt. Deze situaties zijn opgenomen in een koninklijk besluit¹⁰¹.

Om de mantelzorger die niet langer onderworpen is aan de Belgische socialezekerheidsregeling voor werknemers maar zich in een behartenswaardige situatie¹⁰² bevindt de mogelijkheid te geven het recht op geneeskundige verstrekkingen voor een bepaalde periode te blijven genieten (het zogenaamde "tijdsbestek voortgezette verzekering") kan de situatie van de mantelzorger eventueel worden toegevoegd aan de 'behartenswaardige situaties'.

Concreet betekent dit het volgende:

Er zou moeten worden bepaald dat de mantelzorger die de verzekering geneeskundige verzorging niet uit anderen hoofde kan genieten, moet worden beschouwd als een persoon in een behartenswaardige sociale situatie die hem in de mogelijkheid stelt de voortgezette verzekering te genieten zolang hij zijn mantelzorgactiviteit uitvoert (cf. supra).

Wetswijziging: invoeging van een 23° in artikel 247, § 1) van het K.B. van 3 juli 2006.

In onze wetgeving worden ook andere gevallen van voortgezette verzekering voorzien die eventueel van toepassing kunnen zijn op de mantelzorger (bv. zelfstandigen die de sociale verzekering in geval van faillissement genieten¹⁰³, ...).

⁹⁹ Hier dient ook te worden vermeld dat het maximumbedrag sinds 1 januari 2009 € 550 bedraagt wanneer het kind gedurende de 2 voorafgaande kalenderjaren individueel 450 remgeld heeft gedragen (besluit van 2 april 2010, inwerkingtredend met terugwerkende kracht op 1 januari 2009).

¹⁰⁰ Artikel 32, 6° van de wet van 14 juli 1994.

¹⁰¹ Artikelen 247 en volgende van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

¹⁰² Artikel 32, 6° van de wet van 14 juli 1994.

¹⁰³ Artikel 32, 6° ter van de wet van 14 juli 1994.

Bijgevolg, voor wat de mantelzorgers betreft:

Om de periode waarin ten gevolge van de mantelzorgopdracht geen beroep kon worden uitgeoefend te neutraliseren zou overwogen kunnen worden om het toegelaten tijdsbestek waarin de voortgezette verzekering kan worden genoten, te verlengen tot de volledige duur van de mantelzorgactiviteit.

Bij aanvragen voor de voortgezette verzekering gedurende de mantelzorgperiode zou de wetgever bovendien zelfs een bijdragevermindering of –vrijstelling kunnen overwegen.

Wetswijziging:

- invoeging van een 4de lid in artikel 127 van het K.B. van 3 juli 1996 (voortgezette verzekering voor personen ten laste);

- precisering van de vrijstelling van bijdragen in artikel 247 van het K.B. van 3 juli 1996.

3.2.2 De uitkeringsverzekering

Dankzij de uitkeringsverzekering kunnen uitkeringen worden toegekend aan verzekerden die arbeidsongeschikt of invalide zijn ten gevolge van een ongeval of ziekte in het privéleven. Deze uitkeringen zijn bedoeld om het loonverlies te compenseren. Het toepassingsgebied van de uitkeringsverzekering is veel beperkter dan dat van de verzekering voor geneeskundige verzorging.

Ze is immers enkel van toepassing op personen die een beroepsactiviteit uitoefenen. Dit kunnen werknemers (werkend, arbeidsongeschikt of gecontroleerd werkloos), werkende personen die bij uitbreiding onder de toepassing van de sociale zekerheid van de werknemers vallen (ook wat betreft de uitkeringsverzekering) of zelfstandigen in hoofdberoep zijn¹⁰⁴. Voor ambtenaren bestaat er een kredietsysteem waarmee het aantal ziektedagen wordt opgebouwd. Wanneer een ambtenaar arbeidsongeschikt is, heeft hij recht op 100% van zijn wedde voor een periode die overeenkomt met zijn 'ziektekrediet'. Na afloop van deze periode, en voor zover hij niet als ernstig en langdurig zieke is erkend, ontvangt hij een uitkering die gelijk is aan 60% van zijn laatste wedde¹⁰⁵.

In principe zijn deze verschillende bepalingen dus niet van toepassing op mantelzorgers, omdat de mantelzorgactiviteit geen deel uitmaakt van een arbeidsrelatie (*a fortiori* bezoldigd). Dit betekent evenwel niet dat ze deze uitkeringsverzekering niet zouden kunnen genieten in het kader van hun gewone beroepsactiviteit, louter en alleen omdat ze mantelzorger zijn. Het is immers mogelijk dat iemand halftijds werkt en in zijn 'vrije tijd' een mantelzorgactiviteit uitvoert.

¹⁰⁴ Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten, S.B., 7 augustus 1971.

¹⁰⁵ Artikel 57 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, S.B., 28 november 1998.

Toch zouden de mantelzorgers die un beroepsactiviteit stopzetten, erop moeten worden gewezen dat ze een tijdelijke voortgezette verzekering kunnen genieten mits betaling van bepaalde bijdragen.

3.2.2.1 Toegang tot de uitkeringsverzekering

Om deze uitkeringsverzekering te kunnen genieten moet in principe een wachttijd worden doorlopen¹⁰⁶.

Het zou nuttig kunnen zijn de wachttijd in te korten of te laten wegvallen voor personen die hun beroepsactiviteit hebben onderbroken om een mantelzorgactiviteit uit te voeren¹⁰⁷. Het voordeel van deze versoepeling is relatief: zodra de wachttijd is doorlopen gebeurt de tussenkomst van de uitkeringsverzekering immers met terugwerkende kracht vanaf het moment waarop de verzekerde de hoedanigheid van gerechtigde heeft verkregen. Toch wordt dit mechanisme vrij vaak gebruikt om een verzekerde in de mogelijkheid te stellen onmiddellijk een beroep te doen op de uitkeringsverzekering zonder eerst zes maanden te moeten wachten.

Concreet kan de situatie van de mantelzorger als volgt worden verbeterd:

De wachttijd zou kunnen worden ingekort voor de mantelzorg die zijn beroepsactiviteiten terug opneemt nadat hij ze heeft onderbroken om als mantelzorger aan de slag te gaan. Dit betekent dat de mantelzorger toegelaten zou worden tot de sector van de arbeidsongeschiktheid na een periode van één maand in plaats van zes, op voorwaarde dat hij het bewijs levert van twintig werkdagen (in plaats van 120).

Wetswijzigingen:

- Voor werknemers: aan artikel 205, § 5 van het K.B. van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen zou een 3° kunnen worden toegevoegd, luidend als volgt: "tot doel heeft de verzekerde in de mogelijkheid te stellen een mantelzorgactiviteit uit te voeren".
- Voor zelfstandigen: toevoeging van een artikel 15bis aan het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten, luidend als volgt: "De wachttijdperiode is beperkt tot 30 dagen voor zelfstandigen die zich ten minste 30 dagen na hun inschrijving als zelfstandige genoodzaakt zien om mantelzorger te worden".
- Voor ambtenaren: er is geen wetswijziging nodig aangezien er geen wachttijd is.

Daarnaast zou de wetgever de wachttijd ook kunnen afschaffen voor mantelzorgers die hun mantelzorgactiviteit stopzetten, naar het voorbeeld van de bestaande wetgeving van toepassing op personen in voorlopige hechtenis en/of personen die van hun vrijheid zijn beroofd.

¹⁰⁶ Artikelen 128 van de wet van 14 juli 1994 en 203 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

¹⁰⁷ Zie artikel 205 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Zo zou een mantelzorger die zijn mantelzorgactiviteit stopzet en terug aan het werk gaat geen wachttijd moeten doorlopen en niet benadeeld worden vanwege zijn mantelzorgactiviteit.

Wetswijzigingen :

- Voor werknemers: een lid 7 toevoegen aan artikel 205, § 1 van het K.B. van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, luidend als volgt: «de persoon die, binnen de dertig dagen na het einde van de periode van een mantelzorgactiviteit, terug gerechtigde wordt in de zin van artikel 86, § 1, 1° van de gecoördineerde wet, of arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 100, § 1, van de gecoördineerde wet, op voorwaarde dat hij de wachttijd voorzien bij artikel 128 van de gecoördineerde wet heeft doorlopen, niet hiervan is vrijgesteld en bij het begin van de periode van de mantelzorgactiviteit de voorwaarden voor de toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vervult;”.

Daarnaast zou het nuttig zijn aan artikel 205, § 1, 3°, 2 een letter d) toe te voegen die bepaalt dat de termijn voor studenten verlengd wordt met “de duur van de periode waarin de betrokkene een mantelzorgfunctie vervult.”

- Voor zelfstandigen: invoeging van een punt 3° in artikel 15 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten, luidend als volgt: “De persoon die, binnen de dertig dagen na het einde van een periode waarin hij een mantelzorgfunctie vervult, terug gerechtigde wordt en die bij het begin van de periode van de mantelzorgactiviteit de voorwaarden vervult voor de toekenning van de arbeidsongeschiktheidsverzekering, op voorwaarde dat er tussen de periode van de mantelzorgactiviteit en het verwerven van het statuut van gerechtigde in de zin van artikel 3 niet meer dan dertig dagen verstreken zijn”;

- Voor ambtenaren: er is geen wetswijziging nodig aangezien er geen wachttijd is.

3.2.2.2 Verenigbaarheid van een mantelzorgactiviteit met een ziekte- of invaliditeitsuitkering

Volgens de huidige wetgeving moeten arbeidsongeschikte personen elke activiteit staken. Een cruciale vraag is dan ook wat men onder “activiteit” verstaat. Hoewel we op dit gebied over een rijke rechtspraak beschikken, gaat het in elk geval om “elke werkzaamheid waardoor het vermogen van de rechthebbende wordt vergroot”.¹⁰⁸ Of het nu gaat om een beroepsactiviteit, een hobby of een dienst doet dan ook weinig ter zake¹⁰⁹.

¹⁰⁸ J. PUT (ed.), *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2009, p. 269, nr. 515.

¹⁰⁹ Cass., 18 mei 1992, RG n° 7823: “...het begrip “werkzaamheid” of “arbeid” waarnaar verwezen wordt zowel in artikel 56 van de wet van 9 augustus 1963, artikel 232 van het koninklijk besluit van 31 december 1963, artikel 14 van het koninklijk besluit van 31 december 1963, als in artikel 2, 4° en 6° van het koninklijk besluit van 10 januari 1969 heeft betrekking op alle werkzaamheden die de uitkeringsgerechtigde voor zichzelf verricht en die zijn vermogen aanzienlijk doen toenemen alsook op elke werkzaamheid met productief of dienstverlenend karakter die voor een derde wordt verricht in het maatschappelijk verkeer, ongeacht of zij “tot de privélevenssfeer behoort” en wordt verricht “om bevriende personen in moeilijkheden een dienst te bewijzen”.”

De wet bepaalt uitdrukkelijk dat de arbeidsongeschikte werknemer die vrijwilligerswerk wil doen, daarvoor toestemming moet vragen aan de adviserende geneesheer¹¹⁰.

Om de mantelzorger die arbeidsongeschikt is maar toch een mantelzorgactiviteit blijft uitvoeren te behoeden voor problemen lijkt het dan ook noodzakelijk in de wetgeving te voorzien dat de mantelzorger zijn mantelzorgfunctie mag blijven uitoefenen zonder verlies van arbeidsongeschiktheid- of invaliditeitsuitkering, eventueel mits akkoord van de adviserende geneesheer van zijn verzekeringsinstelling. Aangezien het begrip 'activiteit' ook hobby's en bewezen diensten voor vrienden op regelmatige basis omvat, bestaat er geen enkel gevaar dat deze bepaling zal leiden tot een professionalisering van de mantelzorgactiviteit, die immers duidelijk kan worden ondergebracht bij het begrip 'dienstverlening' of 'vrijwilligerswerk'.

Bijgevolg kunnen we het volgende stellen:

In de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering zou uitdrukkelijk moeten worden bepaald dat de mantelzorger die in een toestand van arbeidsongeschiktheid verkeert en zijn mantelzorgactiviteit tijdens deze periode wil blijven uitvoeren, daarvoor de toestemming moet vragen aan de adviserende geneesheer van zijn verzekeringsinstelling. Dit lijkt noodzakelijk omdat de rol van de adviserende geneesheer precies erin bestaat na te gaan of de beoogde activiteit verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokken persoon. Niet alleen is deze vereiste toestemming van de adviserende geneesheer in overeenstemming met de bestaande wetgeving inzake de herneming of voortzetting van een activiteit; ze zou ook de garantie bieden dat een professionele hulpverlener beoordeelt of de mantelzorger tegen zijn taak opgewassen is en zijn krachten eventueel niet overschat. De mantelzorger zal zich uiteraard naar het advies van de adviserende geneesheer moeten schikken.

Wetswijziging :

- voor de werknemers: bij artikel 100, § 1 van de ZIV-wet van 1994 een lid 3 invoegen, luidend als volgt: "het uitvoeren van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als activiteit, op voorwaarde dat de arts vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene";
- voor de zelfstandigen: bij artikel 19 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten, een lid 3 toevoegen als volgt: "Het uitoefenen van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als een professionele activiteit, op voorwaarde dat de geneesheer vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene";
- voor de ambtenaren: bij artikel 49 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, een lid 4 toevoegen, luidend als volgt: "Het uitoefenen van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als een professionele activiteit, op voorwaarde dat het Bestuur van de medische expertise vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de geïnteresseerde."

¹¹⁰

Artikel 100, §1, lid 2 van de wet van 14 juli 1994.

3.2.3 De moederschaps- en vaderschapsverzekering

Het toepassingsveld van de moederschaps- en vaderschapsverzekering is hetzelfde als dat van de uitkeringsverzekering. Dit betekent dus dat de mantelzorger werknemer, zelfstandige of ambtenaar moet zijn of gelijkgesteld aan een van deze categorieën¹¹¹.

3.2.3.1 De moederschapsuitkering

Aangezien de uitkeringsverzekering en de moederschapsverzekering het zelfde toepassingsveld hebben, zijn ook de gevolgen identiek. Mantelzorgactiviteiten die niet samengaan met een arbeidsrelatie of daarmee gelijkgesteld, openen geen rechten op moederschapsuitkeringen aangezien het hier in principe niet om een beroepsactiviteit gaat. Met het oog op de manier waarop andere gelijkaardige categorieën worden behandeld – denken we bijvoorbeeld aan de huisvrouwen – lijkt het ons niet opportuun om deze bepaling te wijzigen.

Daarentegen stelt zich net als bij de arbeidsongeschiktheidsuitkering een probleem betreffende de cumulatie van de moederschapsuitkering en een mantelzorgactiviteit. Om een moederschapsuitkering te kunnen genieten moet de verzekerde elke activiteit hebben stopgezet. Daarom lijkt net als bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering nuttig dat de wetgever een bepaling invoert waarbij de cumulatie van een moederschapsuitkering en een mantelzorgactiviteit wordt toegelaten.

Concreet betekent dit het volgende:

In de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering zou uitdrukkelijk moeten worden bepaald dat een mantelzorger in moederschapsrust die haar mantelzorgactiviteit gedurende deze periode wenst voort te zetten daarvoor eerst de toestemming vraagt van de adviserende geneesheer van haar verzekeringsinstelling. Zoals hierboven uiteengezet, is deze procedure niet alleen in overeenstemming met de bestaande wetgeving inzake de herneming of voortzetting van een activiteit; ze zou ook de garantie bieden dat een professionele hulpverlener beoordeelt of de mantelzorger tegen zijn taak opgewassen is en zijn krachten eventueel niet overschat.

Wetswijzigingen :

- voor de werknemers: bij artikel 115 van de ZIV-wet van 1994 een lid 2 toevoegen, luidend als volgt: “het uitvoeren van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als activiteit, op voorwaarde dat de arts vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene”;
- bij artikel 19 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en de meewerkende echtgenoten, een lid 2 toevoegen, luidend als volgt: “Het uitoefenen van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als een professionele activiteit, op voorwaarde dat de geneesheer vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene”;

¹¹¹

Concreet denken we hier aan werkloze vrouwen die een moederschapsuitkering genieten.

- voor de ambtenaren: bij artikel 49 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, een lid 2 toevoegen, luidend als volgt: "Het uitoefenen van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als een professionele activiteit, op voorwaarde dat het Bestuur van de medische expertise vaststelt dat deze functie verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de geïnteresseerde."

3.2.3.2 De vaderschapsuitkering

Werknemers hebben het recht om van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet hij een uitkering waarvan het bedrag (vastgelegd bij koninklijk besluit) hem wordt uitbetaald in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Wetswijziging:

De wetgever zou een § 5 moeten invoegen bij artikel 223 bis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 dat het volgende bepaalt : "Het uitoefenen van een mantelzorgfunctie wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit".

3.3 WERKLOOSHEID

3.3.1 De bijzondere situatie van de werkloze mantelzorger

De mantelzorger in een situatie van werkloosheid kan met een aantal problemen geconfronteerd worden.

Hoe kan iemand die zich voltijds om iemand anders bekommeren immers werk zoeken terwijl hij of zij daarvoor gewoon geen tijd heeft? Welk soort werk komt in aanmerking?

Is zogenaamd 'passend' werk ook wel passend voor een mantelzorger? Heeft het feit dat iemand mantelzorger is invloed op het begrip 'passend werk'?

Moet de mantelzorger beschouwd worden als beschikbaar voor de arbeidsmarkt ?

Hoe staat het met het begrip 'medische arbeidsgeschiktheid' wanneer de mantelzorger een burn-out heeft of uitgeput is?

Kan een mantelzorger die een werkloosheidsuitkering geniet zijn mantelzorgactiviteit uitvoeren zonder zijn uitkering te verliezen?

3.3.2 Soorten werkloosheid

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen volledige en tijdelijke werkloosheid.

Een “volledig werkloze” is een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is afgelopen of de deeltijdse werknemer voor de uren waarop hij gewoonlijk niet werkt.

De “tijdelijk werkloze” is een werknemer die door een arbeidsovereenkomst verbonden blijft waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst is.

Wie tijdelijk werkloos is, heeft automatisch recht op de uitkering tijdelijke werkloosheid. Hij of zij moet niet eerst een wachttijd vervullen bestaande uit een aantal arbeidsdagen in loondienst vooraleer de uitkering tijdelijke werkloosheid kan worden ontvangen.

Gezien de per definitie tijdelijke aard van deze situatie zijn er geen bijzondere bepalingen nodig wat betreft de tijdelijke werkloosheid.

3.3.3 Rechthebbenden

In principe zijn werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen onderworpen aan de werkloosheidsverzekering.

Voor het overheidspersoneel dient een onderscheid te worden gemaakt tussen contractuele personeelsleden enerzijds (die wat betreft uitkeringen aan dezelfde regels onderworpen zijn als de werknemers) en de statutaire personeelsleden anderzijds.

(Vastbenoemde of tijdelijke) statutaire personeelsleden van de overheid en publiekrechtelijke instellingen alsmede de daarmee gelijkgestelde personen¹¹² die niet langer de sociale bescherming van hun statuut genieten door een eenzijdige verbreking of niet verlenging van dit statuut door de overheid kunnen, krachtens de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen¹¹³, een werkloosheidsverzekering genieten.

Ook zelfstandigen kunnen een werkloosheidsverzekering genieten op voorwaarde dat zij minstens 6 maanden en maximaal 15 jaar¹¹⁴ zelfstandige zijn geweest (deze periode van 15 jaar geldt sinds 1 augustus 2007 ; voor periodes vóór 1 augustus 2007 kan een beperking tot

¹¹² Artikel 7 van de wet van 20 juli 1991.

¹¹³ S.B., 1 augustus 1991.

¹¹⁴ Artikel 30, lid 3, 3° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

9 jaar gelden¹¹⁵). De referteperiode voor de berekening van de wachttijd wordt immers verhoudingsgewijs verlengd.

Bovendien bestaat er voor de zelfstandigen ook een faillissementsverzekering (cf. *infra*, punt 2.4).

Wel is het zo dat “sommige personen die eventueel kunnen behoren tot de actieve bevolking geen recht hebben op een uitkering, namelijk:

- personen die zelf niet hebben gewerkt maar samengewoond hebben met een persoon die het gezin van een inkomen voorziet en wegens onvoorziene omstandigheden (bv. een echtscheiding) genoodzaakt zijn werk te zoeken;
- personen (doorgaans vrouwen) die een beroepsloopbaan beginnen nadat ze zich hebben toegelegd op de opvoeding van de kinderen binnen het gezin;
- personen die ofwel nooit met een beroepsactiviteit hebben aangevat, ofwel deze hebben moeten stopzetten buiten de voorwaarden bepaald bij artikel 123 van het koninklijk besluit (art. 42 van het K.B. van 25 november 1991), ofwel geen werkloosheidsuitkering kunnen genieten omdat ze tijdens de referteperiode niet voldoende (halve) dagen hebben gewerkt. (...)

Dit toont aan dat het uitkeringsstelsel voor werknemers die werkloos worden aansluit bij het Bismarckiaanse of professionele model van de sociale zekerheid; het heeft niet tot doel alle werklozen een uitkering te verschaffen, maar enkel zij die door hun activiteit bijgedragen hebben tot de financiering van het stelsel”¹¹⁶.

De werkloosheidsverzekering is bedoeld om het onvrijwillig verlies van beroepsinkomsten te compenseren.

3.3.4 Toelaatbaarheidsvoorwaarden

3.3.4.1 Toelaatbaarheidsvoorwaarden op basis van loondienst

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten moet de betrokken persoon een voldoende aantal arbeidsdagen tijdens een bepaalde referteperiode kunnen bewijzen. Dit is de ‘wachttijd’ die moet worden doorlopen om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering.

¹¹⁵ “Heeft u vóór het zelfstandig beroep voldoende lang gewerkt als werknemer in loondienst, dan kan u evenwel na stopzetting van uw zelfstandig beroep, toegelaten worden tot het recht op uitkeringen op grond van die voorgaande tewerkstelling in loondienst. Het aantal vereiste dagen van tewerkstelling in loondienst en de duur van de referteperiode waarin die arbeid gelegen moet zijn, is afhankelijk van uw leeftijd op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag. De mogelijkheid om de voorgaande tewerkstelling in loondienst in rekening te brengen geldt echter slechts indien u uw zelfstandig beroep hebt uitgeoefend gedurende een beperkte periode. De referteperiode kan immers verlengd worden met de periode van minimum 6 maanden en maximum 15 jaar waarin u een zelfstandig beroep hebt uitgeoefend. Voor een periode van zelfstandige activiteit gelegen vóór 01.08.2007, kan de verlenging evenwel beperkt worden tot de periode van 9 jaar voorzien in de vroegere reglementering.” (portaalsite van de Belgische Sociale Zekerheid: www.socialsecurity.be).

¹¹⁶ B. MAINGAIN, *Le droit social et la crise de l'emploi, t. I, Principes et solutions transactionnelles*, Bruxelles, De Boeck Universités, 1996, p. 159.

Leeftijdscategorie	Aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen	Referteperiode
Jonger dan 36 jaar	312 dagen	18 maanden
Van 36 tot 49 jaar	468 dagen	27 maanden
50 jaar en ouder	624 dagen	36 maanden

In het geval van de mantelzorger bestaat het gevaar dat tijdens de referteperiode onvoldoende dagen zal hebben gewerkt.

Het is immers mogelijk dat de mantelzorger zijn beroepsactiviteit heeft stopgezet omwille van zijn mantelzorgactiviteit. Kan hij niet genoeg arbeidsdagen tijdens de referteperiode voorleggen, dan zou de mantelzorger geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering.

Een eerste oplossing kan erin bestaan de referteperiode te verlengen. De regelgeving inzake werkloosheid bepaalt trouwens dat dit in bepaalde gevallen mogelijk is.

Zo wordt de referteperiode bijvoorbeeld verlengd met het aantal dagen dat overeenstemt met de periode van

- werkverhinderend wegens overmacht;
- inactiviteit van ten minste zes maanden om zijn kind of zijn geadopteerd kind op te voeden (enkel voor periodes vóór de zesde verjaardag van het kind, alsmede voor periodes tijdens dewelke een verhoogde kinderbijslag werd toegekend ingevolge de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind of ingevolge een gebrek aan zelfredzaamheid, gelegen vóór de achttiende verjaardag van het kind);
- het genot van een onderbrekingsuitkering verleend aan een werknemer die zijn beroepsloopbaan onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert.

In principe gaat het telkens om arbeidsdagen (met betaling van sociale bijdragen) die tijdens de referteperiode in de boeken worden opgenomen.

Toch kunnen ook bepaalde dagen waarop geen arbeid werd verricht, gelijkgesteld worden aan arbeidsdagen¹¹⁷.

Er dient te worden aangestipt dat ook een voltijds werknemer recht kan hebben op een werkloosheidsuitkering indien hij voldoet aan de voorwaarden die gelden voor de hogere leeftijdscategorie. Op de mantelzorger die aan deze voorwaarden voldoet, is uiteraard de wettelijke bepaling van toepassing.

Bovendien kunnen werknemers ouder dan 36 jaar onder bepaalde voorwaarden¹¹⁸ terug te vallen op de arbeids- of gelijkgestelde dagen van de 10 jaar die aan de referteperiode voorafgaan. Desalniettemin moet het bewijs kunnen worden geleverd van de helft of twee derde van de vereiste arbeidsdagen tijdens de referteperiode.

Voor de mantelzorger kunnen verschillen wetswijzigingen worden overwogen:

¹¹⁷ Artikel 38 van het koninklijk besluit van 25 november 1991, *S.B.*, 31 december 1991.

¹¹⁸ Artikel 32 van het ministerieel besluit.

De wetgever zou kunnen bepalen dat de referteperiode automatisch wordt verlengd met het aantal dagen die de verzekerde heeft besteed aan zijn mantelzorgfunctie.

Wetswijziging: *toevoegen van deze mogelijkheid door invoeging van een punt 12 bij lid 3 van artikel 30 van het koninklijk besluit van 5 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.*

Wat mogelijke afwijking voor werknemers ouder dan 36 jaar betreft (terugverwijzing naar de tien jaren voorafgaand aan de referteperiode) wanneer het bewijs kan worden geleverd van de helft of twee derde van het vereiste aantal arbeidsdagen tijdens de referteperiode, zou de wetgever kunnen bepalen dat deze periode wordt verlengd met het aantal dagen besteed aan mantelzorg.

Wetswijziging: *wijzigen van artikel 30, lid 3 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.*

Indien een dergelijke wetswijziging overwogen wordt, dient men zich toch af te vragen of het mogelijk is om dagen besteed aan mantelzorg gelijk te stellen zonder gevaar voor discriminatie.

Het Grondwettelijk Hof aanvaardt een verschil in behandeling voor vergelijkbare categorieën indien dit gerechtvaardigd is en in verhouding staat tot de beoogde doelstelling.

In dit geval verkeert de mantelzorger meestal in de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen. Hij moet er immers zijn voor de hulpbehoevende persoon. Indien de wetgever van oordeel is dat de mantelzorger geen nadeel mag ondervinden van deze situatie omdat hij in een uitzonderlijke situatie verkeert waarvoor een gepaste en specifieke oplossing nodig is, moet de wetgever zijn doelstelling duidelijk uiteenzetten en de met het oog op deze doelstelling genomen maatregel verantwoorden.

Volledigheidshalve moeten evenwel de aandacht vestigen op de vreemde wending die het probleem betreffende de discriminatie hier neemt. Aangezien werkloosheid een materie is geregeld bij koninklijk besluit, kan een beroep hiertegen immers niet onmiddellijk bij het Grondwettelijk Hof worden ingesteld. Wie van mening is dat de wijziging voor mantelzorgers leidt tot discriminatie, kan

- ofwel een beroep tot vernietiging van (een deel van) het artikel instellen bij de Raad van State;
- ofwel individueel beroep instellen bij de Arbeidsrechtbank tegen een beslissing om de persoon in kwestie een gelijkstelling van dagen te weigeren, terwijl de situatie waarin men verkeert dezelfde zou zijn als die van de mantelzorger.

Bij een dergelijk beroep beoordelen de rechtbanken gewoonlijk de (on)verenigbaarheid met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie door middel van mechanismen vergelijkbaar met die van het Grondwettelijk Hof (vergelijkbaarheid, legitiem doel, objectief criterium van onderscheid, relevantie, evenredigheid).

3.3.4.2 Toelaatbaarheidsvoorwaarden op basis van studies of leertijd

Ook personen die nog geen bijdragen hebben betaald kunnen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Het gaat hier om de wachtuitkering, die na een wachttijd wordt toegekend op basis van studies, leertijd of een opleiding.

In dit geval is er dus een vrijstelling van wachttijd op grond van het solidariteitsbeginsel.

Om aanspraak te kunnen maken op een wachtuitkering moet de jonger werkzoekende aan een aantal voorwaarden voldoen¹¹⁹.

De jongere mag in principe nog geen 30 jaar geworden zijn op het moment van de uitkeringsaanvraag. Er is evenwel een uitzondering¹²⁰ voor de jonge werkzoekende die zijn uitkeringsaanvraag niet op tijd heeft kunnen indienen door onderbreking van zijn studies wegens overmacht. In dit geval dient de aanvraag te worden ingediend binnen de dertien maanden na het beëindigen van de studies of binnen de maan na het beëindigen van de andere bovennoemde activiteiten.

De mantelzorger zou zich op deze uitzonderingsregel kunnen beroepen; een mantelzorgfunctie kan immers als een situatie van overmacht worden beschouwd.

Indien de wetgever personen die niet onmiddellijk na hun studies zijn beginnen werken en zich niet als werkloze hebben ingeschreven, maar mantelzorger zijn geworden voor de leeftijd van 36 jaar¹²¹, recht op een werkloosheidsuitkering wenst te geven, zou kunnen worden overwogen deze personen eveneens deze wachttijd te laten genieten. Dezelfde mogelijkheid zou moeten worden geboden aan personen die zelfstandig zijn geworden maar vervolgens zeer snel als mantelzorger aan de slag zijn gegaan.

Deze personen genieten immers geen enkele sociale bescherming meer. Toch lijkt het noodzakelijk een leeftijdsgrens vast te leggen. In feite dienen enkel personen te worden beschermd die nog niet de tijd hebben gehad om een beroepsloopbaan aan te vatten en gedwongen worden te stoppen met werken,, en niet zij die vrij en langdurig ervoor hebben gekozen geen beroepsactiviteit uit te oefenen.

Concreet zou de wetgever de volgende oplossingen voor de mantelzorger kunnen overwegen:

Wetswijziging: invoeging van een artikel 36sexies in het koninklijk besluit van 25 november 1991, luidend als volgt: “Kan aanspraak maken op een wachtuitkering, de werkzoekende jonger dan 36 jaar die nog niet gewerkt heeft en gedurende minstens 2 jaar een mantelzorgfunctie zal uitvoeren.

Kunnen eveneens toegelaten worden tot het recht op een wachtuitkering, zelfstandigen jonger dan 36 jaar die hun zelfstandige activiteit hebben moeten stopzetten omdat ze voor minstens 2 jaar mantelzorger geworden zijn.

¹¹⁹ Artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

¹²⁰ Artikel 36, §1, 5° van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

¹²¹ Dit is de huidige referentieleeftijd voor de tussencategorie inzake referteperiodes.

Om het moment van de inschrijving voor de wachttijd moet de aanvrager ofwel nog mantelzorger zijn, ofwel deze activiteit niet meer dan 3 maanden voor de aanvraag hebben beëindigd.”

3.3.4.3 Behoud van de toelaatbaarheid

In bepaalde gevallen bepaalt de huidige wetgeving dat de toelaatbaarheid behouden blijft¹²².

Zo hoeft de werknemer die opnieuw uitkeringen aanvraagt geen wachttijd te doorlopen en kan hij opnieuw toegelaten worden tot het stelsel volgens hetwelk hij laatst werd vergoed, indien hij in de loop van de drie jaar die de uitkeringsaanvraag voorafgaan voor ten minsten één dag uitkeringen heeft genoten als volledig werkloze of als deeltijdse werknemer met een inkomensgarantie-uitkering.

Deze periode van drie jaar kan verlengd worden met het aantal dagen dat begrepen is in de periode van:

- werkverhinderings uitkering wegens overmacht¹²³ ;
- inactiviteit van tenminste zes maanden, om zijn kind of zijn geadopteerd kind op te voeden (enkel voor periodes vóór de zesde verjaardag van het kind, alsmede voor periodes tijdens dewelke een verhoogde kinderbijslag werd toegekend ingevolge de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind of ingevolge een gebrek aan zelfredzaamheid, gelegen vóór de achttiende verjaardag van het kind);
- het genot van een onderbrekingsuitkering verleend aan een werknemer die zijn beroepsloopbaan onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert

Vanzelfsprekend kan de mantelzorger een beroep doen op het begrip “werkverhinderings uitkering wegens overmacht”. Hoe dit begrip wordt geïnterpreteerd hangt af van de chef van het plaatselijke RVA-kantoor. Het is dan ook best mogelijk dat interpretaties verschillen naar gelang het kantoor.

De volgende denkpistes zouden in overweging kunnen worden genomen:

Om uiteenlopende interpretaties van het begrip ‘overmacht’ in het kader van de mantelzorg tegen te gaan, zou de centrale administratie van de RVA één omzendbrief voor het hele land kunnen goedkeuren waarin uiteengezet wordt in welke gevallen mantelzorgactiviteiten door het plaatselijk RVA-kantoor als een geval van overmacht moeten worden beschouwd.

Wetswijziging: opstellen en goedkeuren van een administratieve omzendbrief

De voornoemde periode van drie jaar zou kunnen worden verlengd met het aantal dagen omvat in de periode “tijdens dewelke een mantelzorgfunctie wordt uitgevoerd”.

Wetswijziging: toevoeging van een 12° aan artikel 42, §2 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

¹²²

Artikel 42 van het koninklijk besluit van 25 november 1991, S.B., 31 december 1991.

¹²³

Artikel 42, §2, 1°, c van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

*Daarnaast zou de wetgever artikel 51, §1, lid 3, 2° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 als volgt kunnen aanvullen: «Wanneer de werknemer een beroep kan doen op artikel 30, lid 3, 2° of 3° of 42, § 2, 2°, **3° of 12°** ~~of 3°~~, en op voorwaarde dat hij het bewijs kan leveren dat zijn voormalige werkgever hem niet opnieuw tewerk kan stellen.”.*

In dit kader dient tevens de werkloosheidsreglementering te worden aangepast opdat de sancties wegens werkverlating zonder wettige redenen niet van toepassing zouden zijn op de mantelzorger.

Wetswijziging: een laatste lid toevoegen aan §1 van artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, waarin het volgende wordt bepaald: “Voor de toepassing van lid 2, 1^o¹²⁴, kan werkverlating voor het uitoefenen van een mantelzorgactiviteit niet worden beschouwd als werkverlating zonder geldige redenen. Ten bewijze van deze activiteit dient het attest van mantelzorger te worden voorgelegd, gedateerd niet later dan 30 dagen na het moment van de werkverlating”.

3.3.4.4 Toelaatbaarheidsvoorwaarden voor statutaire ambtenaren

Statutaire ambtenaren zijn niet onderworpen aan de werkloosheidsreglementering en betalen hiervoor geen bijdragen. Bij een eenzijdige verbreking of niet verlenging van het ambtenarenstatuut door de overheid stort de werkgever aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) of aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (RSZ-PPO) wel de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen voor de periode die overeenstemt met het aantal werkdagen dat de ontslagen persoon moet bewijzen om de toelaatbaarheidsvoorwaarden te vervullen¹²⁵. Bovendien moet de statutaire ambtenaar zich binnen de 30 dagen volgend op het einde van zijn tewerkstelling inschrijven als werkzoekende. Volgens het Grondwettelijk Hof¹²⁶ is er, hoewel deze inschrijvingstermijn niet geldt voor de werknemers, geen sprake van discriminatie aangezien de maatregel evenredig is met het nagestreefde doel.

3.3.5 Toekenningsvoorwaarden

De werknemer die de toelatingsvoorwaarden vervult, moet daarnaast voldoen aan de toekenningsvoorwaarden op het moment dat hij een werkloosheidsuitkering aanvraagt en gedurende de hele periode tijdens dewelke hij deze uitkering geniet, namelijk:

- onvrijwillig zonder arbeid en zonder loon zijn;
- beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en inschrijving als werkzoekende;
- arbeidsgeschikt zijn;
- actief naar werk zoeken;
- aan de leeftijdsvoorwaarden voldoen;

¹²⁴ L'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime.

¹²⁵ Artikel 10 van de wet van 20 juli 1991.

¹²⁶ G.H., 11 december 2002, nr. 180/2002, Soc. Kron., 2003, p. 414 en noten. J. JACQMAIN; G.H., 10 juli 2008, nr. 103/2008.

- een aantal andere voorwaarden vervullen die de mantelzorger niet *a priori* voor specifieke problemen stellen.

a) Onvrijwillig zonder werk en zonder loon

Om uitkeringen te kunnen genieten moet de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid of loon zijn¹²⁷.

De werkloosheidsreglementering bepaalt wat als werk moet worden beschouwd¹²⁸:

- de activiteit verricht zichzelf die ingeschakeld kan worden in het economische ruilverkeer van goederen en diensten en die niet beperkt is tot het gewone beheer van het eigen bezit;
- de activiteit verricht voor een derde, waarvoor de werknemer enig loon of materiaal voordeel ontvangt dat tot zijn levensonderhoud of dat van zijn gezin kan bijdragen.

Tegelijk bepaalt dit koninklijk besluit dat elke activiteit verricht voor een derde geacht wordt een loon of een materieel voordeel op te leveren tenzij het tegendeel bewezen wordt. Bovendien bestaat er in de rechtspraak zeer uiteenlopende interpretaties van het begrip materieel voordeel dat bijdraagt tot het levensonderhoud van de werkloze of zijn gezin¹²⁹.

Om het risico van uiteenlopende interpretaties te vermijden, stellen we het volgende voor:

De wetgever bepaalt dat een mantelzorgactiviteit niet als arbeid wordt beschouwd, eventueel door middel van een voorafgaande verklaring bij het plaatselijke RVA-kantoor, naar analogie met de bepalingen inzake vrijwilligerswerk¹³⁰.

Wetswijziging: in deze zin artikel 45, lid 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering aanpassen.

Tevens dient men zich ervan bewust te zijn dat een werknemer die werkloos wordt afhankelijk van zijn wil, uitgesloten kan worden van het recht op uitkeringen¹³¹. Dit laatste omvat met name het verlaten van een dienstbetrekking zonder wettige reden, de weigering van een werkloze om deel te nemen aan een begeleidingsplan of aan een inschakelingsparcours dat hem is voorgesteld door de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding.

¹²⁷ Artikel 44 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

¹²⁸ Artikel 45 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

¹²⁹ J. PUT (ed.), *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2009, p. 485, nr. 1047.

¹³⁰ In een dergelijke afwijking is voorzien voor vrijwilligerswerk in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers door middel van een voorafgaande schriftelijke verklaring bij het werkloosheidsbureau (Artikel 45bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering).

¹³¹ Artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

De mantelzorger kan regelmatig met deze reglementering worden geconfronteerd. Het lijkt ons dan ons zinvol hierbij even stil te staan.

Een mantelzorger die zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, zal ter rechtvaardiging moeten aantonen dat de dienstbetrekking niet passend was, of dat hij ze heeft verlaten wegens wettige redenen.

Het begrip “passende dienstbetrekking” is vastgelegd bij ministerieel besluit¹³².

Daarin wordt uitdrukkelijk bepaald dat overwegingen van familiale aard¹³³, inzonderheid kinderlast, zonder invloed zijn op het passend karakter van de dienstbetrekking, behoudens zij een zwaar beletsel vormen. Onder zwaar beletsel wordt verstaan een uitzonderlijke gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de werknemer, die zijn tewerkstelling tijdelijk onmogelijk maakt.

De RVA lijkt zich soepeler te zijn gaan opstellen ten aanzien van werklozen die een zieke persoon in hun omgeving moeten bijstaan¹³⁴, en treden zo het standpunt van de Hoven en Rechtbanken bij¹³⁵.

Het begrip “wettige redenen” is niet gedefinieerd. De werknemer-mantelzorger zal de directeur van het werkloosheidsbureau dan ook de precieze omstandigheden moeten aantonen die rechtvaardigen dat hij zijn dienstbetrekking heeft moeten opzeggen, en indien de directeur van het werkloosheidsbureau weigert hiermee rekening te houden, zal hij een vordering moeten instellen voor de Arbeidsrechtbank.

Wat dit betreft zijn verschillende oplossingen mogelijk:

Juridische oplossingen:

De wetgever zou in de wetgeving kunnen bepalen dat een mantelzorgactiviteit altijd moet worden beschouwd als een wettige reden.

Ofwel zou de wetgever kunnen bepalen dat voor de mantelzorger een weerlegbaar vermoeden van wettige redenen geldt.

Administratieve oplossingen:

De wetgever zou zich kunnen verlaten op het gezond verstand en het inzicht van de directeurs van de werkloosheidsbureaus en de arbeidshoven en –rechtbanken, die geval per geval zullen oordelen of de weigering van een dienstbetrekking gerechtvaardigd is door wettige redenen. Om uiteenlopende benaderingen binnen de administratieve rechtspraak tegen te gaan, zou de RVA eventueel een administratieve omzendbrief ten behoeve van de werkloosheidsbureaus kunnen opstellen.

¹³² Artikelen 22 tot 32 van het ministerieel besluit van 26 november 1991.

¹³³ Artikel 32 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

¹³⁴ Voir J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 2006, p. 216 et *Guide social du chômage*, livre IV, titre III, ch. III.

¹³⁵ Zie Arbh. Bergen, 17 december 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 45.

Het lijkt ons belangrijk hier eraan te herinneren dat rechtsregels algemeen en abstract zijn en per definitie enkel categorieën van personen betreffen. Hoe strakker de formulering, hoe dwingender de categorieën. Deze oplossing creëert een gevoel van grotere rechtszekerheid. Toch dienen twee opmerkingen te worden gemaakt: vooreerst geeft de bestaande wetgeving geen definitie van het begrip 'wettige reden'. Indien bij besluit wordt vastgelegd dat er een specifieke wettelijke reden is voor mantelzorgers, zou dit dan ook een primeur zijn. Ten tweede lijkt het ons, indien voor een juridische oplossing wordt gekozen, wenselijk de voorkeur te geven aan de invoering van een weerlegbaar in plaats van een onweerlegbaar vermoeden.

De niet-juridische oplossing, waarbij de interpretatie van de weigering van een dienstbetrekking als wettelijke reden wordt overgelaten aan de administratieve en gerechtelijke instanties, biedt twee onweerlegbare voordelen: enerzijds sluit dit aan bij het huidige wettelijke kader waarbinnen, zoals we reeds aanstipten, het begrip 'wettelijke reden' niet normatief gedefinieerd is; anderzijds is het op die manier mogelijk personen individueel, geval per geval en in functie van de specifieke omstandigheden te beoordelen.

b) Beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

Een volledig werkloze moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (d.w.z. voor dienstbetrekkingen die als gepast worden beschouwd voor de werkloze¹³⁶) en actief naar werk zoeken¹³⁷.

Zoals hierboven uiteengezet hebben overwegingen van familiale aard¹³⁸, inzonderheid kinderlast, in principe geen invloed op het passend karakter van een dienstbetrekking, tenzij ze een zwaar beletsel vormen. Onder zwaar beletsel wordt een uitzonderlijke gebeurtenis verstaan die zich onafhankelijk van de wil van de werknemer voordoet en zijn tewerkstelling tijdelijk onmogelijk maakt.

De werkloze die als niet beschikbaar wordt beschouwd, wordt uitgesloten van het genot van werkloosheidsuitkeringen voor periode waarin hij niet beschikbaar is.

Er zijn verschillende vrijstellingsmogelijkheden, waarvan de meeste betrekking hebben op oudere werklozen. Er bestaat echter een vrijstellingsmogelijkheid voor volledige werklozen die in een moeilijke sociale of familiale situatie verkeren.

Deze situatie moet het gevolg zijn moeilijkheden die zijn overkomen¹³⁹ aan:

- de werkloze zelf;
- zijn bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad;

¹³⁶ Volgens de criteria bepaald bij artikelen 22 en volgende van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

¹³⁷ Artikelen 56 en 58 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

¹³⁸ Artikel 32 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

¹³⁹ Artikel 58 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

- een persoon die met hem samenwoont of die ten zijnen laste is of die ten laste is van zijn echtgeno(o)t(e), of waarvan de werkloze of zijn echtgeno(o)t(e) de voogd of de toeziende voogd is.

In dit geval moet de werkloze kunnen aantonen dat de vrijstelling ertoe strekt deze moeilijkheid te verhelpen en dat hij op het tijdstip van de ontvangst van de aanvraag op het werkloosheidsbureau geen verwittiging heeft ontvangen. De vraag om vrijstelling moet voorafgaandelijk op het werkloosheidsbureau toekomen.

Deze vrijstelling wordt toegekend voor een ononderbroken periode van ten minste zes maanden en ten hoogste twaalf maanden.

Eenzelfde toestand kan geen aanleiding geven tot de gelijktijdige toekenning van een vrijstelling aan meerdere werklozen. Indien dit op voorhand wordt aangevraagd, kan de vrijstelling verlengd worden voor een ononderbroken duur van ten minste drie en ten hoogste twaalf maanden. Deze verlenging is hernieuwbaar onder dezelfde voorwaarden. De De samengevoegde duur van de periodes van vrijstelling toegekend op grond van dit artikel voor één of meerdere redenen, mag evenwel niet langer zijn dan 72 maanden.

Dit vrijstellingsmechanisme zou interessant kunnen zijn voor de mantelzorgers. Wel is het zo dat de werkloze in dit geval in plaats van zijn gewone werkloosheidsuitkering een forfaitaire uitkering geniet.

Er kan voortijdig een einde gesteld worden aan de vrijstelling, zelfs vóór het verstrijken van de vastgelegde minimumtermijnen, wanneer de feitelijke situatie die aanleiding gaf tot de vrijstelling ten gevolge van een niet voorziene gebeurtenis niet langer bestaat.

Artikel 18 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering bepaalt dat een werkloze, mits akkoord van de directeur, een vrijwillige en gratis activiteit voor een privépersoon kan uitoefenen, indien deze activiteit niet plaats vindt in de professionele sfeer en de activiteit het voorwerp uitgemaakt heeft van een voorafgaande aangifte bij het werkloosheidsbureau. Hiervoor is een voorafgaande schriftelijke verklaring nodig die verschillende elementen bevat.

In principe geldt het akkoord van de directeur voor onbepaalde duur.

Op deze bestaande maatregelen kunnen de mantelzorgers zeker een beroep doen. Er is een kleine aanpassing nodig opdat meerdere mantelzorgers de voornoemde vrijstelling zouden kunnen genieten.

Wetswijziging: artikel 90, § 2, lid 2 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering als volgt aan te vullen : “behalve wanneer de werkloze het statuut van mantelzorger heeft”.

Bovendien zou het nuttig kunnen zijn om een specifieke vrijstelling voor mantelzorgers in te voeren. Deze zou dan automatisch kunnen worden toegekend zolang ze een mantelzorgfunctie uitvoeren, onafhankelijk van deze begrenzing van 72 maanden. Toch willen we wijzen op het gevaar van discriminatie ten aanzien van andere werklozen die bijvoorbeeld bijstand moeten geven aan iemand die niet noodzakelijk voldoet aan de

criteria van geholpene maar wel de voortdurende aanwezigheid van een oppasser behoeven.

Indien de wetgever ervoor kiest voor vrijstelling van onbeperkte duur specifiek voor mantelzorgers in te voeren, zou op z'n minst nog steeds kunnen worden bepaald dat de vrijstellingsaanvraag kan worden ingediend voor een zeer zorgafhankelijke persoon waarover de werkloze zich ontfermt in de hoedanigheid van mantelzorger.

Wetswijziging: *toevoeging van een punt 4° aan artikel 58 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.*

Daarnaast zou moeten worden bepaald dat, net als voor de werkloze die vrijwilligerswerk wil uitvoeren, de uitvoering van een mantelzorgactiviteit geacht wordt te zijn aanvaard behoudens een negatieve beslissing binnen een termijn van twee weken te rekenen vanaf de ontvangst van de verklaring. Een later verbod of een beperking zou dan enkel gevolgen hebben voor de toekomst indien aangetoond wordt dat de werkloze eigenlijk niet beantwoordde aan de voorwaarden van mantelzorger.

c) Arbeidsgeschikt zijn

Om uitkeringen te genieten moet de werknemer in principe arbeidsgeschikt¹⁴⁰ zijn in de zin van de wetgeving inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Is dit niet het geval, zijn andere sectoren van de sociale zekerheid van toepassing, met name die van de verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen.

d) de leeftijdsvoorwaarden vervullen

Men kan geen aanspraak maken op uitkeringen voor het einde van de leerplicht noch vanaf het moment waarop men recht heeft op een pensioen¹⁴¹.

e) andere voorwaarden vervullen

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten moet de werkloze in het bijzonder zijn feitelijke hoofdverblijfplaats in België hebben. In het kader van de huidige studie lijkt het ons niet echt nodig bij al deze voorwaarden stil te staan. Zoals vermeld in de methodologie is ons onderzoek immers beperkt tot de situatie van mantelzorgers die hun activiteit op het Belgische grondgebied uitvoeren.

3.3.6 Hoogte van de uitkering

Rekening houdend met de soms wel hoge kosten die een mantelzorgfunctie met zich meebrengt, lijkt het ons wenselijk de werkloze mantelzorger te behandelen zoals de werkloze die kinderen ten laste heeft.

Wetswijzigingen:

- Bij artikel 110 van het koninklijk besluit van 25 november houdende de werkloosheidsreglementering zou de wetgever kunnen toevoegen dat onder werknemer met gezinslast wordt verstaan de werknemer die niet samenwoont met een echtgeno(o)t(e) doch uitsluitend samenwoont met “d) een persoon voor wie de werknemer mantelzorger is” (toevoeging van een punt d) bij artikel 110, § 1, 2°).

- In de zelfde lijn zou dan aan artikel 62 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering een lid 5 moeten worden toegevoegd, dat bepaalt:

“Voor de toepassing van artikel 110, § 1, 2°, d) van het koninklijk besluit, worden niet beschouwd als vervangingsinkomens, de pensioenen en voordelen bedoeld in artikel 61, lid 2, 1°, waarop de mantelzorger die door de werkloze ten laste is genomen, aanspraak kan maken, indien het totale brutobedrag, in voorkomend geval samengevoegd, niet hoger is dan 1.593,24 euro per maand.”

¹⁴⁰ Artikel 60 van het koninklijk besluit van 25 november houdende de werkloosheidsreglementering.

¹⁴¹ Artikelen 64 en 65 van het koninklijk besluit van 25 november houdende de werkloosheidsreglementering.

Deze maatregel lijkt des te meer gerechtvaardigd wanneer we kijken naar het huidige lid 4 van artikel 62 van voornoemd ministerieel besluit¹⁴².

3.4 DE FAILLISSEMENTSVERZEKERING

De faillissementsverzekering wordt geregeld bij het koninklijk besluit van 18 november 1996 houdende invoering van een sociale verzekering ten gunste van zelfstandigen in geval van faillissement en van gelijkgestelde personen¹⁴³.

De faillissementsverzekering is bedoeld voor¹⁴⁴ :

- Gefailleerde zelfstandigen (voor zover zij handelaar zijn);
- De zaakvoerders, bestuurders en werkende vennoten van een handelsvennootschap die failliet verklaard werd;
- Zelfstandigen die zich in de onmogelijkheid bevinden aan hun opeisbare of nog te vervallen schulden te voldoen (nadat zij hun zelfstandige activiteit hebben stopgezet en een door een gerechtelijke beslissing gehomologeerd plan van collectieve schuldenregeling hebben ontvangen).

Residuaire behoudt de zelfstandige zijn rechten inzake de verzekering geneeskundige verzorging en gezinsbijslag gedurende vier kwartalen en voor zover hij in regel was met de bijdragen voor de faillietverklaring of de staking van betaling.

Tenslotte kan een forfaitair minimuminkomen worden toegekend voor een periode van zes maanden te rekenen vanaf het tijdstip waarop het faillissement wordt uitgesproken.

Uiteraard mag de zelfstandige die zich in deze situatie bevindt, niet gefraudeerd hebben (frauduleus faillissement, opzettelijke insolvabiliteit, ...).

¹⁴² Voor de toepassing van artikel 110, eerste lid, 2°, c) van het koninklijk besluit, worden niet beschouwd als vervangingsinkomens de pensioenen en voordelen bedoeld in artikel 61, lid 2, 1°, waarop de bloed- of aanverwant in de recht opgaande lijn die de werkloze ten laste heeft genomen, aanspraak kan maken, indien het totale bruto bedrag, in voorkomend geval samengevoegd 982,26 per maand niet overschrijdt. Dit bedrag wordt nochtans op 1.593,24 euro per maand gebracht indien de werkloze op basis van een door de bevoegde instantie afgeleverd attest aantoonde dat de gezondheidstoestand van de bloed- of aanverwante in de recht opgaande lijn een volledig gebrek aan of een vermindering van zelfredzaamheid van tenminste 9 punten met zich meebrengt, gemeten volgens de handleiding en de medisch-sociale schaal van toepassing in het kader van de wetgeving met betrekking tot de tegemoetkoming aan gehandicapten.

¹⁴³ Met toepassing van de artikelen 29 en 49 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels (S.B., 13 december 1996) en het koninklijk besluit van 6 juli 1997 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 18 november 2006 houdende invoering van een sociale verzekering ten gunste van zelfstandigen in geval van faillissement en van gelijkgestelde personen met toepassing van de artikelen 29 en 49 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels (S.B., 2 augustus 1997).

¹⁴⁴ Artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 november 1996 houdende invoering van een sociale verzekering ten gunste van zelfstandigen in geval van faillissement, en van gelijkgestelde personen, met toepassing van de artikelen 29 en 49 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels (S.B., 13 december 1996).

De zelfstandige die tevens mantelzorger is zou deze maatregelen kunnen genieten.

Het lijkt ons nuttig de periode waarin de zelfstandige het behoud van zijn rechten geniet te verlengen tot de periode waarin hij als mantelzorger werkt, voor zover de andere voorwaarden vervuld zijn (geen beroepsactiviteit uitoefenen, geen recht hebben op een vervangingsinkomen).

Daarnaast zou de referteperiode van de periode waarin een mantelzorgactiviteit wordt uitgevoerd, verlengd kunnen worden.

3.5 DE VERZEKERING TEGEN ARBEIDSONGEVALLEN

In het kader van zijn mantelzorgactiviteit is de mantelzorger niet onderworpen aan de regelgeving betreffende de verzekering tegen arbeidsongevallen die arbeidsongevallen of ongevallen op de weg naar en van het werk dekt¹⁴⁵.

Het feit dat hij mantelzorger is, betekent in principe niet dat hij deze verzekering niet kan genieten in het kader van zijn beroepsuitoefening.

Wel voorziet artikel 23 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 in een bijzonder schadeloosstellingsstelsel indien het slachtoffer “zonder geldige reden” de hem aangeboden wedertewerkstelling weigert of voortijdig verlaat.

Opnieuw zou kunnen worden overwogen mantelzorger als een geldige reden te beschouwen. Toch menen wij dat een dergelijke veralgemening meer na- dan voordelen heeft en de filosofie achter het stelsel van de arbeidsongevallenverzekering schade zal berokkenen.

Verder is er geen reden om op dit gebied wijzigingen aan te brengen.

3.6 DE VERZEKERING TEGEN BEROEPSZIEKTEN

Ook hier is de mantelzorger in het kader van zijn mantelzorgactiviteit niet onderworpen aan de regelgeving betreffende de verzekering tegen beroepsziekten¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, S.B., 24 april 1971 en wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, S.B., 10 augustus 1967.
Voor meer informatie, zie L. VAN GOSSUM, *Les accidents du travail*, 7^{ème} éd., Col. Droit social, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 2007.

¹⁴⁶ Gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, S.B., 27 augustus 1970 en de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, S.B., 10 augustus 1967.
Voor meer informatie, zie C. WANTIEZ, *Introduction au droit social*, 5^{ème} éd., De Boeck et Larcier, Bruxelles, 1999, p. 137 e.v.
Ziekten ten gevolge van een beroepsactiviteit dienen te worden gerekend tot de beroepsziekten (open lijst en gesloten lijst) of eventueel tot de ‘arbeidsgerelateerde ziekten’ (Artikel 61bis van de wet

Toch betekent het feit dat de betrokkene een mantelzorgfunctie vervult niet dat hij dit niet zou kunnen genieten in het kader van zijn beroepsuitoefening¹⁴⁷.

Men zou kunnen overwegen de toepassing van de wet op de beroepsziekten uit te breiden tot de mantelzorgers. Dit lijkt ons echter niet opportuun. Indien men oordeelt dat een mantelzorger door het uitoefenen van zijn functie een beroepsziekte kan oplopen, betekent dit immers dat men zijn functie als een beroep beschouwt. Een essentieel kenmerk van het mantelzorgerschap is echter dat de hulp plaatsvindt in een vertrouwensrelatie die niet van professionele aard is. Het lijkt ons dan ook niet nodig wijzigingen aan te brengen aan de huidige wetgeving inzake beroepsziekten.

3.7 HET WETTELIJKE VAKANTIESTELSEL

In het kader van zijn mantelzorgerschap is de mantelzorger niet onderworpen aan de regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie¹⁴⁸. Hij is immers geen werknemer in de zin van de wet betreffende de jaarlijkse vakantie.

Het feit dat hij mantelzorger is betekent echter niet dat hij dit niet zou kunnen genieten in het kader van zijn beroepsuitoefening.

Artikelen 10 en 11 van de wet betreffende de jaarlijkse vakantie bepalen dat de met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgestelde dagen waarop niet gewerkt werd, de voorwaarden waaronder zij in aanmerking mogen worden genomen, alsook het fictief loon dat aan de berekening van het vakantiégeld van de gelijkgestelde dagen als grondslag moet dienen, bepaald worden door de Koning.

Aan de sociale partners zou de mogelijkheid kunnen worden voorgelegd om bij koninklijk besluit¹⁴⁹ te bepalen dat de dagen waarop de beroepsactiviteit tijdelijk wordt gestaakt om een mantelzorgfunctie uit te oefenen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen. De sociale partners zouden dan kunnen kijken naar de specifieke omstandigheden en eventueel sector- of zelfs bedrijfsgebonden maatregelen kunnen nemen door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, om zo rekening te houden met de verschillende reële situaties van de betrokken bedrijven.

betreffende de beroepsziekten, ingevoerd in 2006).

¹⁴⁷ Toch moet men erop toezien dat de betrokkene geen werk verricht waarbij risico bestaat voor de ziekte die de stopzetting van zijn beroepsactiviteit heeft verantwoord (zie artikel 38 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten).

¹⁴⁸ Wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971 (S.B., 30 september 1971).

¹⁴⁹ Om precies te zijn door een wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot vaststelling van de algemene modaliteiten voor de uitvoering van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers (S.B., 6 april 1967).

3.8 RUST- EN OVERLEVINGSPENSIOEN EN DE INKOMENSGARANTIE VOOR OUDEREN¹⁵⁰

“Een **rustpensioen** is een uitkering die je ontvangt door vroegere tewerkstelling nadat je een bepaalde leeftijd hebt bereikt;

Een **overlevingspensioen** is een uitkering die je ontvangt wegens de tewerkstelling van de overleden echtgeno(o)t(e)¹⁵¹.”¹⁵²

Zowel het rust- als het overlevingspensioen maken deel uit van de sociale zekerheid, pensioensector.

De inkomensgarantie voor ouderen¹⁵³ (IGO) behoort echter tot de socialebijstandsregeling, “in die zin dat deze niet wordt toegekend als tegenprestatie van bijdragen. Deze is een gratis voordeel, toegekend aan personen die beantwoorden aan objectieve criteria,”¹⁵⁴ in eerste instantie wat betreft de bestaansmiddelen.

Elke socialebeschermingsregeling heeft eigen regels wat betreft de pensioenen. De wetgeving is dus verschillend voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. Bovendien is het pensioenstelsel van de ambtenaren niet homogeen. “Schematisch dient een onderscheid te worden gemaakt tussen: de pensioenen ten laste van de staatskas, de pensioenen die niet ten laste zijn van de staatskas maar die wel zoals deze pensioenen worden berekend, en de pensioenen die niet volledig zoals deze van de personeelsleden van de Staat worden berekend...”¹⁵⁵ Wanneer we het hebben over het pensioenstelsel voor ambtenaren, zullen we ons in deze studie beperken tot de pensioenen die ten laste zijn van de staatskas of die op die manier worden berekend.

Ondanks de verschillen zijn er heel wat gelijkenissen tussen de pensioenstelsels voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. We zullen dan ook slechts een onderscheid maken tussen de stelsels waar nodig.

3.8.1 Rustpensioen

3.8.1.1. Toekenningvoorwaarden

Om een pensioen te genieten moet voldaan worden aan een aantal voorwaarden betreffende:

¹⁵⁰ Gezien de complexiteit van de materie geven we als bronnen voornamelijk informatie en publicaties die gemakkelijk toegankelijk zijn voor de lezer die deze vraag verder wil uitdiepen.

¹⁵¹ Met ‘overleden echtgenoot’ bedoelen we uiteraard zowel vrouwen als mannen.

¹⁵² *Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, juli 2009, p. 34*

¹⁵³ De IGO is geregeld bij de wet van 22 maart 2001 tot instelling van een inkomensgarantie voor ouderen en het K.B. van 23 mei 2001 tot instelling van een algemeen reglement betreffende inkomensgarantie voor ouderen. Tot dan heette dit residuair stelsel het “gewaarborgd inkomen voor ouderen”.

¹⁵⁴ *Beknopt overzicht van de sociale zekerheid in België, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006, p. 299.*

¹⁵⁵ *Beknopt overzicht van de sociale zekerheid in België, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006, p. 275.*

- leeftijd;
- beroeps(in)activiteit¹⁵⁶ ;
- verblijfplaats¹⁵⁷.

Leeftijd

Sinds 1 januari 2009 is de pensioenleeftijd zowel voor mannen als voor vrouwen in principe 65 jaar¹⁵⁸. Er zijn evenwel mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan indien bepaalde voorwaarden vervuld zijn. Vervroegd pensioen is mogelijk vanaf 60 jaar voor werknemers en zelfstandigen ; voor ambtenaren verschilt de leeftijd naar gelang de sector¹⁵⁹.

Beroeps(in)activiteit

In principe wordt het pensioen enkel toegekend wanneer de gerechtigde geen beroepsactiviteit meer uitoefent¹⁶⁰. Er bestaat echter een uitzondering: de gepensioneerde mag een beroepsactiviteit uitoefenen indien de inkomsten (of het loon) die hieruit voortvloeien niet hoger zijn dan een bepaald bedrag¹⁶¹.

Onder “beroepsactiviteit” vallen alle activiteiten waaruit inkomsten voortvloeien in de zin van het Wetboek van de inkomstenbelastingen¹⁶². Concreet betekent dit dat het weldegelijk moet gaan om een activiteit of baan die de betrokkene een inkomen verschaft.

¹⁵⁶ Artikel 64, 64bis en 64ter van het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

¹⁵⁷ Artikel 65 van het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

¹⁵⁸ Hier dient te worden verduidelijkt dat het pensioen op 65 enkel verplicht is voor ambtenaren. Bedienden en zelfstandigen kunnen ook na deze leeftijdsgrens blijven en werken en een loon of inkomen ontvangen. In dit geval ontvangen zij geen rustpensioen, tenzij dit loon of inkomen niet hoger is dan een bepaald bedrag. Bovendien bestaan er voor ambtenaren tal van afwijkende regelingen wat betreft de pensioenleeftijd (magistraten, militairen, ...).

¹⁵⁹ Het vergroegd pensioen (pensioensector) mag niet verward worden met het brugpensioen (werkloosheidssector)!

¹⁶⁰ Voor de werknemers: artikelen 64 en 64bis van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers. Voor de zelfstandigen: artikel 30bis van koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen en artikel 107 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen. Voor de ambtenaren: artikelen 4, §7 en 8 van de wet van 5 april 1994 houdende regeling van de cumulatie van pensioenen van de openbare sector met inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een beroepsactiviteit of met een vervangingsinkomen.

¹⁶¹ De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd en zijn afhankelijk van de aard van de uitgeoefende activiteit. Voor meer informatie hierover, zie www.onprvp.fgov.be en www.rsvz.be. Worden de toegelaten bedragen overschreden, dan volgt een sanctie die afhankelijk is van de hoogte van de overschrijding: indien de overschrijding groter is dan 15%, wordt de toekenning van het pensioen opgeschort voor de rest van het betrokken kalenderjaar; is ze lager dan 15%, dan wordt het bedrag van het pensioen voor het kalenderjaar in kwestie verminderd overeenkomstig de vastgestelde overschrijding.

¹⁶² Artikel 23, §1°, 4) WIB 92.

De grensbedragen van de beroepsinkomsten zijn de volgende¹⁶³:

Jaar		Voor de personen die uitsluitend een overlevingspensioen genieten en minder dan 65 jaar oud zijn	Voor de personen die een rustpensioen of een rust- en overlevingspensioen genieten	
			vóór de wettelijke pensioenleeftijd	na de wettelijke pensioenleeftijd
Beroepsactiviteit als werknemer en de uitoefening van een mandaat, ambt of post				
2009	Zonder kind ten laste (op 01 januari van het jaar)	17.280,00 EUR	7.421,57 EUR	21.436,50 EUR
	Met kind ten laste (op 01 januari van het jaar)	21.600,00 EUR	11.132,37 EUR	26.075,00 EUR
Beroepsactiviteit als zelfstandige				
2009	Zonder kind ten laste (op 01 januari van het jaar)	13.824,00 EUR	5.937,26 EUR	17.149,19 EUR
2009	Met kind ten laste (op 01 januari van het jaar)	17.280,00 EUR	8.905,89 EUR	20.859,97 EUR

Verblijfplaats

In principe wordt het pensioen toegekend indien de gerechtigde op het Belgische grondgebied verblijft. Op deze algemene regel bestaan echter heel wat uitzonderingen. De verblijfplaatsverplichting geldt met name niet voor Belgen, staatlozen, erkende vluchtelingen, onderdanen van de landen van de Europese Unie, onderdanen van landen waarmee België een overeenkomst heeft gesloten, enz.¹⁶⁴.

Wat de mantelzorgers betreft, lijken deze toekenningsvoorwaarden geen grote problemen te veroorzaken. Een mantelzorgactiviteit is immers per definitie een niet-professionele activiteit die de betrokkene in principe geen inkomen of loon verschaft. Bovendien zijn we, zoals aangestipt in de methodologische uiteenzetting van deze studie, uitsluitend geïnteresseerd in mantelzorgers die op het Belgische grondgebied verblijven.

¹⁶³ Zie www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/I/IH/IH_00.asp. Tevens dient te worden aangestipt dat de beroepsinkomsten voor zelfstandigen netto-inkomsten zijn, terwijl beroepsinkomsten ontvangen binnen een ander stelsel bruto-inkomsten zijn. Op de website van de RVP staat een simulator waarmee de burger kan berekenen hoeveel hij maximaal mag verdienen zonder zijn recht op pensioen te verliezen. Voor gepensioneerden van de openbare sector, zie ook www.sdpsp.fgov.be/sdpsp/faq/faq_928.htm.

¹⁶⁴ Artikel 65 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

Conclusie:

Er moeten geen bijzondere maatregelen betreffende de toekenningsvoorwaarden worden voorzien voor gepensioneerde mantelzorgers.

3.8.1.1 De berekening van het pensioen

Het bedrag van het pensioen¹⁶⁵ wordt berekend op basis van de volgende drie criteria:

- De beroepsloopbaan;
- De lonen of beroepsinkomsten;
- De gezinsituatie.

Wat betreft de pensioenberekening zijn er aanzienlijke verschillen tussen het werknemer-, het zelfstandigen- en het ambtenarenregeling. Voor gepensioneerden met een gemengde loopbaan wordt het pensioen bovendien berekend op basis van de verschillende regelingen evenredig met hun aandeel in de volledige loopbaan, waarbij deze de eenheid niet mag overschrijden (principe van de eenheid van loopbaan).

Bij werknemers is het rustpensioen “gelijk aan 60% of 75% van de werkelijke, fictieve of forfaitaire brutolonen van elk bewezen loopbaanjaar, geherwaardeerd en eventueel begreund.”¹⁶⁶ Het tantième gebruikt voor de pensioenberekening is 1/45. Een volledige loopbaan bedraagt met andere woorden 45 jaar.

Het gezinspensioen (75%) wordt toegekend aan gepensioneerden van wie de partner elke beroepsactiviteit heeft stopgezet¹⁶⁷ en geen andere inkomsten geniet, met name een rust- of overlevingspensioen, een ziekte-, invaliditeits- of werkloosheidsuitkering, of een beroepsloopbaanonderbrekings- of tijdskredietuitkering¹⁶⁸. Toch dient hier te worden aangestipt dat, wanneer de partner van de gepensioneerde zelf een pensioen geniet, de RVP automatisch zal onderzoeken of het hogere gezinspercentage (75%) hoger is dan de som van de percentages voor alleenstaanden (60%). Is dit het geval, zal de RVP het gezinspensioen toekennen. De administratie kiest met andere woorden automatisch de oplossing die het meest voordelig is voor de gerechtigde.

In alle andere gevallen wordt het percentage voor alleenstaanden (60%) toegekend¹⁶⁹.

Het pensioen van de zelfstandige wordt berekend op basis van dezelfde parameters (loopbaan, inkomen, gezinssituatie), maar in dit geval wordt met verschillende berekeningsregels rekening gehouden. Zo wordt een onderscheid gemaakt naar gelang de inkomsten die dateren van voor of na 1984. Voor de jaren vóór 1984 wordt een forfaitair

¹⁶⁵ Artikel 3 van de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn.

¹⁶⁶ *Beknopt overzicht van de sociale zekerheid in België, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006, 241.*

¹⁶⁷ A l'exception de celles autorisées par le Roi.

¹⁶⁸ Artikel 64^{quater} en 64^{quinquies} van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

¹⁶⁹ Concreet gaat het om alleenstaande gepensioneerden en gepensioneerden van wie de partner inkomsten ontvangt die niet cumuleerbaar zijn met een gezinspensioen.

inkomen in aanmerking genomen, terwijl de berekening voor de jaren vanaf 1984 in principe gebeurt op basis van de reële inkomsten. Naar analogie met de werknemers bedraagt een volledige loopbaan 45 jaar.

Voor de ambtenaren¹⁷⁰, wordt het pensioen normaal gezien berekend op basis van het gemiddeld loon van de laatste vijf jaren, vermenigvuldigd met het toegelaten aantal dienstjaren. Voor de berekening van het pensioen wordt niet het tantième 1/45 gebruikt zoals voor werknemers en zelfstandigen, maar in principe 1/60. Naast deze algemene berekeningsregel bestaan er tal van afwijkingen die we in deze studie niet zullen behandelen. Voor sommige sectoren, zoals het onderwijs, wordt de breuk vervangen door ander tantième¹⁷¹. Daarnaast is de regel van de laatste vijf loopbaanjaren met name niet van toepassing voor militairen en magistraten. Bovendien geldt voor de pensioenen van de overheidssector, net als voor de andere sectoren, een maximumbedrag. Het gaat enerzijds om een relatief maximumbedrag, namelijk 75% van de wedde op basis waarvan het pensioen berekend wordt; anderzijds is er een absoluut maximumbedrag, namelijk 46 882,74 € per jaar¹⁷².

De beroepsloopbaan

In de werknemers- en zelfstandigenstelsels wordt bij de berekening van de loopbaan rekening gehouden met:

- de periodes van effectieve arbeidsprestaties als werknemer;
- de gelijkgestelde periodes;
- de periodes gelijkgesteld op basis van de vrijwillige betaling van bijdragen¹⁷³.

De volledige loopbaan die in rekening wordt gebracht voor het vastleggen van het pensioen mag nooit langer zijn dan 45 jaar. Wanneer de loopbaan deze duur overschrijdt, worden de jaren die het minst voordelig zijn voor de betrokken persoon niet in aanmerking genomen.

Onder “gelijkgestelde perioden” worden periodes verstaan tijdens de welke de betrokkene niet effectief als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep gewerkt heeft, en waarvoor geen sociale bijdragen werden betaald. Het gaat met name om periodes van onvrijwillige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, werktijdvermindering, legerdienst, enz.

Behalve de periodes van effectieve arbeidsprestaties en de gelijkgestelde periodes vermelden we ook de gelijkstelling op basis van de vrijwillige betaling van sociale bijdragen. Het gaat hier bv. om de periode van maximum 3 jaar gewijd aan de opvoeding van een kind gedurende maximum 3 jaar (6 jaar indien het kind een handicap heeft of aan een langdurige ziekte lijdt)¹⁷⁴, studieperiodes na de leeftijd van 20 jaar, enz.

¹⁷⁰ Artikel 8 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

¹⁷¹ Behalve 1/60 zijn ook de volgende tantièmes mogelijk: 1/55, 1/50, 1/35, 1/25, 1/20 of 1/12.

¹⁷² Indice 1,4859 de septembre 2008 (www.sdpsp.fgov.be/sdpsp/faq/faq_914.htm).

¹⁷³ Hier dient te worden verduidelijkt dat deze gelijkstellingsbijdragen fiscaal aftrekbaar zijn van de personenbelastingen.

¹⁷⁴ Deze periode wordt gelijkgesteld door de betaling van een sociale bijdrage in het werknemersstelsel.

Naast de betaling van bijdragen moet de betrokkene ook voldoen aan andere voorwaarden, die uiteengezet worden in de respectieve wetgevingen.

In het ambtenarenstelsel worden de pensioenen in principe berekend op basis van het aan tal jaren tijdens dewelke de betrokkene zijn functie als vastbenoemde ambtenaar heeft uitgevoerd¹⁷⁵. Uiteraard wordt dit principe in bepaalde gevallen soepeler toegepast. Zo worden personeelsleden van de openbare sector die als stagiair zijn benoemd, gelijkgesteld met vastbenoemde ambtenaren. Het Rekenhof aanvaardt eveneens dat een contractuele diensttijd in de openbare sector die gevolgd wordt door een vaste benoeming, ook bij een andere dienst, in rekening wordt gebracht¹⁷⁶. Andere gelijkstellingen zijn mogelijk voor de studieduur indien het behalen van een bepaald diploma een voorwaarde was waaraan de belanghebbende diende te voldoen bij zijn aanwerving, vergoede periodes van afwezigheid, periodes van loopbaanonderbreking, enz.¹⁷⁷. Naar analogie met de stelsels van de werknemers en de zelfstandigen kunnen deze gelijkstellingen al dan niet betaald en volledige of gedeeltelijk zijn.

Lonen of beroepsinkomsten

Voor de berekening van het werknemerspensioen wordt normaal gezien rekening gehouden met de reële brutolonen. Het gaat dus om de lonen op basis waarvan de sociale bijdragen worden betaald. Deze lonen worden geherwaardeerd in functie van de index en de welvaartscoëfficiënt. Naar analogie met de andere sectoren van de sociale zekerheid zijn de lonen die als basis dienen voor de pensioenberekening evenwel begrensd.

Op deze algemene regel bestaan twee uitzonderingen. Enerzijds zijn de lonen van de jaren voor 1955 voor arbeiders en voor 1985 voor bedienden forfaitair. Dit geldt ook voor personen met een handicap en werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte indien een forfaitair loon het voordeligst lijkt voor de betrokken persoon. Anderzijds wordt voor gelijkgestelde perioden een fictief loon gebruikt als basis voor de berekening.

De berekening van het pensioen van zelfstandigen is voor de arbeidsjaren vanaf 1984 gebaseerd op de reële inkomsten. Naar analogie met de werknemers worden de inkomsten op basis waarvan de bijdragen werden betaald voor het zelfstandigenstatuut, als reële inkomsten beschouwd. Deze inkomsten worden eveneens aan een herwaardering onderworpen.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Artikel 1 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

¹⁷⁶ *Beknopt overzicht van de sociale zekerheid in België, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006, p. 280.*

¹⁷⁷ Artikel 6 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen; artikel 1 van de wet van 14 april 1965 tot vaststelling van een zeker verband tussen de onderscheiden pensioenregelingen van de openbare sector; artikel 2 van de wet van 10 januari 1974 tot regeling van de inaanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas; koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten; artikelen 33 e.v. van voormelde wet van 9 juli 1969.

¹⁷⁸ Artikel 126 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

Ook op deze regel bestaan twee uitzonderingen. Enerzijds worden voor de jaren vóór 1984 forfaitaire inkomsten als grondslag genomen. Anderzijds wordt voor de gelijkgestelde jaren rekening gehouden met fictieve inkomsten die verschillen naar gelang de aard en eventueel de duur van de gelijkstelling¹⁷⁹.

Bij de berekening van het ambtenarenpensioen wordt in principe rekening gehouden met de laatste vijf jaren¹⁸⁰. Aan deze wedden kunnen bepaalde supplementen worden toegevoegd¹⁸¹. Bovendien worden de betreffende weddeschalen omgezet naar de geldende weddeschalen¹⁸².

De gezinssituatie

In de pensioenwetgeving wordt rekening gehouden met verschillende gezinssituaties:

- de niet-gescheiden, alleenstaande of samenwonende gepensioneerde;
- de feitelijk gescheiden gepensioneerde, hetzij wettelijk gescheiden, hetzij gescheiden van tafel en bed.

We komen hier niet meer terug op de toekenning en de berekening van het alleenstaanden- en gezinspensioen¹⁸³ of op het rustpensioen voor ambtenaren.

Wat betreft de gescheiden gepensioneerde zelfstandige of werknemer voorziet de wet in de mogelijkheid om de wettelijk of van tafel en bed gescheiden echtgeno(o)t(e) een pensioen toe te kennen indien een aantal voorwaarden vervuld zijn. Zo mag de betrokkene niet gehuwd zijn, niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn, de bepalingen inzake de toegelaten arbeid voor gepensioneerden niet schenden, enz.¹⁸⁴.

De opzet van het systeem is aan de betrokken echtgeno(o)t(e) een rustpensioen toe te kennen op basis van de rechten geopend door de ex-partner, naar rato van de duur van het huwelijk.

¹⁷⁹ De gelijkgestelde inkomsten voor de jaren vanaf 1984 zijn gelijk aan de forfaitaire inkomsten voor diezelfde jaren. Vanaf 1984 verschillen de fictieve inkomsten naar gelang de aard van de gelijkstelling (militaire dienst, periode van arbeidsongeschiktheid, studieperiode, enz.).

¹⁸⁰ Artikel 8, §1, van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

¹⁸¹ Artikel 8, §2, van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

¹⁸² Artikel 11, eerste lid van de wet van 9 juli tot wijziging en aanvulling van de wetgeving betreffende de rust- en overlevingspensioenen van het personeel van de openbare sector.

¹⁸³ Voor de werknemers: artikel 64 het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers en artikel 3, §1 en §8 van de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn. Voor de zelfstandigen: artikel 9 van koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen en Artikelen 124 en 127 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

¹⁸⁴ Voor de werknemers: Artikelen 74 tot 79 het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers. Voor de zelfstandigen: Artikel s 10 et 30 van koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen et Artikelen 92 tot 106 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

Het ambtenarenstelsel omvat geen bijzondere pensioenen voor ex-huwelijkspartners¹⁸⁵. Onder een aantal voorwaarden kan de ex-partner van een ambtenaar eventueel aanspraak maken op een overlevingspensioen¹⁸⁶. Het Grondwettelijk Hof heeft zich reeds meermaals gebogen over deze verschillende behandelingen van de ex-partner van een werknemer en die van een ambtenaar. De conclusie was dat er, gezien de specificiteit van elke pensioenstelsel, geen sprake was van een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet¹⁸⁷.

3.8.1.2 Bijzonder vraagstuk van de gelijkstelling

Gezien de specifieke loopbaan van tal van mantelzorgers lijkt het ons interessant een blik te werpen op de verschillende bestaande gelijkstellingen, waarvan sommige gratis en automatisch terwijl voor andere vrijwillige bijdragen worden betaald.

De voorwaarden om deze gelijkstellingen te genieten zullen hier niet in detail worden behandeld.

De werknemers¹⁸⁸

Gelijkstelling waarvoor vrijwillige bijdragen worden betaald¹⁸⁹:

- studieperioden vanaf het jaar waarin de betrokkene 20 jaar wordt¹⁹⁰ ;
- perioden van loopbaanonderbreking waarvoor de betrokkene de onderbrekingsuitkering heeft genoten;
- perioden van tewerkstelling als werknemer waarvoor geen pensioenbijdragen werden gestort;
- perioden volgend op de stopzetting van de activiteit als werknemer wegens een ongeval van gemeen recht, als die niet met een periode als werknemer gelijkgesteld zijn;

¹⁸⁵ Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, juli 2009, p. 39.

¹⁸⁶ Artikelen 6 tot 8 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

¹⁸⁷ Zie met name GH, 11 januari 2006, nr. 4/2006 en 10 mei 2006, nr. 73/2006.

¹⁸⁸ In het bijzonder artikel 34 van het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers. Voor meer details betreffende de gelijkstellingen inzake werknemerspensioenen verwijzen we enerzijds naar het uitstekende overzicht van de Rijksdienst voor pensioenen (*Memento: Pensioenen in het werknemersstelsel en de Inkomensgarantie voor ouderen, memento*, Brussel, RVP, p. 21 tot 27 en p. 143 tot 150, www.onp.fgov.be/onprvp2004/PDF/FR/M/M_b/M_b_02.pdf) en anderzijds naar de bijdragen van Y. STEVENS in het Praktijkboek sociale zekerheid (Y. STEVENS, « Deel X. Pensioenen », in J. PUT (ed.), *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2009, p. 694 tot 700).

¹⁸⁹ De bijdrage voor de betaalde gelijkstelling bedraagt over het algemeen 7,50% of 16,36% van het gemiddeld minimum maandinkomen. Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen is in de CAO nr. 43undecies van 10 oktober 2008 vastgelegd op 1 424,31 € voor werknemers vanaf 22 jaar met minstens twaalf maanden anciënniteit (www.nar-cnt.be). Dit bedrag wordt aangepast aan de consumptieprijsindex.

¹⁹⁰ De aanvraag voor gelijkstelling moet worden ingediend binnen de tien jaar na het beëindigen van de studies, in tegenstelling tot de zelfstandigen, die deze aanvraag kunnen indienen tot op de pensioenleeftijd.

- perioden van inactiviteit, zonder werkloosheids- of andere uitkering, na een loopbaan van minstens 30 jaar;
- perioden van inactiviteit om een kind tot 3 jaar op te voeden (of tot 6 jaar indien het kind gehandicapt is op lijdt aan een langdurige ziekte)¹⁹¹;
- perioden van inactiviteit wegens een uitzonderlijke reden te beoordelen door de RVP.

Kostenloze en automatische gelijkstellingen:

- perioden van onvrijwillige werkloosheid en van beroepsopleiding waarvoor de betrokkene een uitkering geniet;
- perioden van tewerkstelling als werkloze door provincies, gemeenten en openbare instellingen gedurende dewelke de betrokkene een uitkering geniet;
- perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, invaliditeit of moederschap tijdens dewelke de betrokkene een uitkering geniet;
- perioden van loopbaanonderbreking tijdens dewelke de betrokkene een uitkering ontvangt. Hier dient echter te worden aangestipt dat deze gelijkstelling niet noodzakelijk geldt voor de volledige duur van de onderbreking en dat ze kan verschillen naar gelang het soort onderbreking;
- perioden van tijdskrediet of loopbaanvermindering waarvoor de betrokkene uitkeringen ontvangt. Ook hier dient te worden benadrukt dat de volledige gelijkstelling van perioden van arbeidsvermindering enkel geldt voor werknemers ouder dan vijftig;
- perioden van arbeidsbeperking wegens herverdeling van de arbeid met een maximum van 624 dagen;
- perioden van deeltijdse arbeid met behoud van rechten. Geniet de werknemer een inkomensgarantie-uitkering, dan is de gelijkstelling onbeperkt ; is dit niet het geval, dan is de gelijkstelling beperkt tot 1 560 dagen;
- perioden van militaire dienst of als gewetensbezwaarde;
- bepaalde perioden van voortgezette verzekering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- een periode van tien dagen verlof om dringende redenen.

De zelfstandigen¹⁹²

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de volgende perioden worden gelijkgesteld met dagen arbeid als zelfstandige zonder het betalen van bijdragen:

- de perioden van militaire dienst of als gewetensbezwaarde;
- perioden van ziekte of invaliditeit.

¹⁹¹ Om aanspraak te kunnen maken op deze gelijkstelling moet de werknemer voordien minstens een jaar lang onderworpen geweest zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers.

¹⁹² Artikelen 28 tot 44 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen. Wij beperken ons hier tot de zelfstandigen en gaan niet in op de vraag betreffende de meewerkende echtgenoot. Voor nadere toelichtingen, zie de publicatie van de RSVZ in verband met de pensioenen voor zelfstandigen en de meewerkende echtgenoot (*Het sociaal statuut der zelfstandigen. Pensioenregeling voor zelfstandigen, Brussel*, RSVZ, januari 2010, www.rsvz.be/nl/tools/publications/pension_nl.pdf) en de bijdrage van Y. STEVENS in het praktijkboek sociale zekerheid (Y. STEVENS, « Deel VII. Pensioenen », in J. PUT (ed.), *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2009, p. 884 tot 889).

Voor de volgende perioden moet de betrokkene echter een bijdrage betalen:

- perioden van studie en leercontract vanaf de leeftijd van 20 jaar;
- perioden gedekt door de vrijwillige betaling van bijdragen (zogenaamde perioden van voortgezette verzekering¹⁹³).

De ambtenaren¹⁹⁴

Net als voor zelfstandigen en werknemers kunnen bepaalde perioden van inactiviteit voor de pensioenberekening gelijkgesteld worden aan een beroepsactiviteit. Deze gelijkstelling kan gratis en automatisch of tegen betaling en vrijwillig zijn¹⁹⁵.

De gratis gelijkstellingen betreffen met name¹⁹⁶:

- de periode van militaire dienst of als gewetensbezwaarde;
- bepaalde niet-bezoldigde perioden van afwezigheid die met dienstactiviteit gelijkgesteld zijn;
- perioden van loopbaanonderbreking: in principe kan enkel het eerste jaar gratis worden gelijkgesteld. Deze periode van gelijkstelling kan echter met twee extra jaren worden verlengd indien een van de samenwonende echtgenoten gezinsbijslag ontvangt voor een kind jonger dan zes jaar¹⁹⁷;
- perioden van afwezigheid in het kader van de halftijdse vervroegde uittreding;
- perioden van afwezigheid in het kader van de vrijwillige vierdagenweek;
- perioden van terbeschikkingstelling met een wachtwedde;
- studieperioden indien het behalen van het diploma een voorwaarde was voor de aanwerving of voor een promotie;
- perioden van tijdelijke of contractuele arbeid die gevolgd worden door een vaste benoeming, ook bij een andere dienst.

Andere gelijkstellingen zijn mogelijk mits betaling van bijdragen¹⁹⁸. Het gaat bv. om het deel van de loopbaanonderbreking die niet gratis wordt gelijkgesteld, met een maximum van zestig maanden.

¹⁹³ Artikel 38 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

¹⁹⁴ *De loopbaanonderbreking en afwezigheidsperioden – Welke is de invloed ervan op mijn pensioen?*, Brussel, PDOS, editie 10, 2008, www.sdpf.fgov.be.

¹⁹⁵ Ook hier zijn er beperkingen wat betreft de duur van de gelijkstelling, waardoor sommige perioden nooit zullen kunnen worden gelijkgesteld, zelfs al werden bijdragen betaald.

¹⁹⁶ Artikel 6 van de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen; de wet van 14 april 1965 tot vaststelling van een zeker verband tussen de onderscheiden pensioenregelingen van de openbare sector; artikel 2 van de wet van 10 januari 1974 tot regeling van de inaanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas; koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten; artikelen 33 e.v. van voormelde wet van 9 juli 1969.

¹⁹⁷ *De loopbaanonderbreking en afwezigheidsperioden. Wat is de invloed ervan op mijn pensioen?*, Brussel, PDOS, editie 10, 2008, p. 25, www.sdpf.fgov.be.

¹⁹⁸ Cette cotisation s'élève à 7,50% du traitement mensuel brut à temps plein dont aurait bénéficié le fonctionnaire s'il n'avait pas interrompu sa carrière. En cas d'interruption de carrière partielle, l'assiette de cotisation est établie au *pro rata* du traitement à temps plein.

Ten slotte dient te worden vermeld dat er voor de ambtenaren een loopbaankredietsysteem bestaat om zowel de gratis als de betaalde gelijkstellingen te beperken. Bij dit loopbaankrediet wordt rekening gehouden met verschillende elementen, waaronder de geboortedatum van de ambtenaar en de duur van zijn of haar loopbaan¹⁹⁹.

3.8.2 Het overlevingspensioen

Binnen de drie pensioenstelsels die we hebben onderzocht (werknemers²⁰⁰, zelfstandigen²⁰¹, ambtenaren²⁰²), kan de langstlevende echtgenoot²⁰³ onder bepaalde voorwaarden een overlevingspensioen genieten. Deze voorwaarden hebben voornamelijk te maken met het huwelijk²⁰⁴, de leeftijd van de langstlevende echtgenoot²⁰⁵, het staken van alle beroepsactiviteiten²⁰⁶ en de woonplaats in België²⁰⁷.

Eenzijds moet de overleden echtgenoot voldoen aan een aantal voorwaarden betreffende de toekenning van een overlevingspensioen (onderwerping en betaling van bijdragen); anderzijds moet de langstlevende echtgenoot in principe 45 jaar zijn en sinds minstens een jaar gehuwd met de overleden echtgenoot. In sommige gevallen worden deze voorwaarden versoepeld:

- de langstlevende partner mag jonger zijn dan 45 jaar wanneer hij of zij kinderen ten laste heeft of voor minstens 66% blijvend arbeidsongeschikt is²⁰⁸;

¹⁹⁹ Voor verdere details hierover verwijzen we naar de brochure van de PDOS: *De loopbaanonderbreking en afwezigheidsperioden. Wat is de invloed ervan op mijn pensioen?*, Brussel, PDOS, editie 10, 2008, www.sdpsp.fgov.be.

²⁰⁰ Artikel 1, 2° van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

²⁰¹ Artikel 1 van koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

²⁰² Artikel 2 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

²⁰³ Het kan gaan om een man of een vrouw. Voor mannen is deze bepaling pas van kracht sinds 1 januari 1984.

²⁰⁴ Voor de werknemers: Artikel s 17 et 19 van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers. Voor de zelfstandigen: Artikel 4, §1, 1° de koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen. Voor de ambtenaren: artikel 2 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

²⁰⁵ Voor de werknemers: Artikel 16 van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers. Voor de zelfstandigen: Artikel 4, §1, 2° de koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen et Artikel s 7 et 8 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

²⁰⁶ Voor de werknemers: Artikel s 64 et 64bis van het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers. Voor de zelfstandigen: Artikel 30bis de koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen et Artikel 107 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

²⁰⁷ Artikel 65 van het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

²⁰⁸ Artikelen 46 en 47 de het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

- de duur van het huwelijk mag korter zijn dan een jaar indien uit dit huwelijk een kind ontstaan is²⁰⁹, indien het overlijden het gevolg is van een beroepsziekte of een arbeidsongeval dat na het huwelijk heeft plaatsgevonden, of indien het echtpaar op het moment van het overlijden een kind ten laste had waarvoor een van beide echtgenoten gezinsbijslag ontving²¹⁰.

We komen hier niet meer terug op de voorwaarden in verband inzake beroepsinactiviteit en woonplaats. Deze zijn immers dezelfde als de bepalingen betreffende het rustpensioen (cf. *supra*).

Wanneer alle voorwaarden vervuld zijn, hangt de hoogte van het overlevingspensioen toegekend aan de langstlevende echtgenoot in het werknemers- en zelfstandigenstelsel ervan af of de overleden echtgenoot reeds gepensioneerd was op het moment van het overlijden.

- Was de overleden echtgenoot reeds gepensioneerd op het moment van zijn overlijden, bedraagt het overlevingspensioen van de langstlevende echtgenoot 80% van het rustpensioen van de overleden werknemer op basis van het gezinsbedrag;
- Was de overleden echtgenoot nog niet gepensioneerd op het moment van zijn overlijden, bedraagt het overlevingspensioen van de langstlevende echtgenoot 80% van het theoretisch rustpensioen van de overleden echtgenoot op basis van het gezinsbedrag. Het theoretisch rustpensioen wordt op dezelfde manier berekend als het gewoon rustpensioen, met dit verschil dat de volledige loopbaan niet 45 jaren telt maar het aantal jaren tussen, in principe, de twintigste verjaardag van de overleden echtgenoot²¹¹ en het jaar voor zijn overlijden²¹².

In het ambtenarenstelsel bedraagt het overlevingspensioen 60% van het theoretisch pensioen. Voor het theoretisch pensioen, dat wordt berekend zoals het rustpensioen voor ambtenaren, wordt gebruik gemaakt van een noemer die gelijk is aan het aantal maanden tussen, in principe, de twintigste verjaardag van de overleden echtgenoot en zijn overlijden (met een maximum van 480).

3.8.3 De inkomensgarantie voor ouderen

²⁰⁹ Of de geboorte plaatsvindt voor of na het overlijden is van geen belang.

²¹⁰ Artikel 17 van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

²¹¹ De jaren gepresteerd voor de leeftijd van 20 jaar waarvoor sociale bijdragen betaald zijn, kunnen eventueel in rekening worden gebracht, hetzij om een onvolledige loopbaan te vervolledigen, hetzij wanneer de loopbaan de eenheid overschrijdt en deze jaren interessanter zijn voor de pensioenberekening.

²¹² Concreet betekent dit dat wanneer een werknemer overlijdt voor de leeftijd van 46 jaar, zijn "volledige loopbaan", berekend vanaf de leeftijd van 20 jaar, 26 jaren telt in plaats van 45. De noemer voor de berekening van het theoretisch pensioen is dan 26. De noemer bestaat uit het aantal werkelijke arbeidsjaren en kan niet hoger zijn dan 26 omdat het principe van de eenheid van loopbaan van toepassing blijft.

De inkomensgarantie voor ouderen (IGO) valt onder het bijstandstelsel en is bedoeld om alle personen vanaf 65 die niet over voldoende financiële middelen beschikken, een minimuminkomen te garanderen²¹³.

Behalve 65 jaar zijn, moet de gerechtigde aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De nationaliteit: in principe moet de betrokkene Belg zijn, behoren tot de Europese Unie, vluchteling, staatloze of van een onbepaalde nationaliteit zijn;
- de verblijfplaats: in principe moet de gerechtigde in België verblijven. Wel bestaan er een aantal tijdelijke afwijkingen van deze regel;
- de financiële middelen: een bepaalde inkomstengrens mag niet overschreden worden. Bij de berekening van deze inkomsten wordt rekening gehouden met de inkomsten van van de IGO-gerechtigde en met de inkomsten van de personen met wie hij samenleeft. Het gaat zowel om roerende als om onroerende inkomsten. Bepaalde inkomsten zijn echter vrijgesteld en tellen niet mee bij de berekening van de middelen. Het gaat met name om de gezinsbijslag, tegemoetkomingen aan personen met een handicap, sociale steun van het OCMW, ...²¹⁴

Het bedrag van de IGO is momenteel 7.186,77 € per jaar (d.w.z. 598,90 € per maand) voor een samenwonende gerechtigde en 10.780,16 € per jaar (d.w.z. 898,35 € per maand) voor een alleenstaande²¹⁵.

3.8.4 De mantelzorger

Zoals de samenvatting van de huidige pensioenwetgeving aantoont, zullen de pensioenrechten die de mantelzorger opbouwt afhankelijk zijn beroepsloopbaan.

Voor we ook maar overwegen de geldende normen aan te passen, dient de mantelzorger dan ook te worden gewezen op de verschillende mogelijkheden voor vrijwillige gelijkstelling. Deze worden in feite vaak verwaarloosd. In plaats van onmiddellijk de wettelijke weg in te slaan zou het daarom nuttig kunnen zijn dat de betrokken administraties (RVP, RSVZ en PDOS) en de vereniging betrokken bij de mantelzorg samenwerken om een informatiecampagne voor mantelzorgers op te starten.

Indien gekozen wordt voor de invoering van een bijzonder tijdskrediet (zie later, “arbeidsrecht”), zou daarnaast kunnen worden bepaald dat deze periode wordt gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen. Deze gelijkstelling kan dan volledig gratis, volledig tegen betaling of, naar analogie met andere soorten verlof, gedeeltelijk gratis en gedeeltelijk tegen betaling zijn.

²¹³ De IGO is geregeld bij de wet van 22 maart 2001 tot instelling van een inkomensgarantie voor ouderen en het K.B. van 23 mei 2001 tot instelling van een algemeen reglement betreffende inkomensgarantie voor ouderen. Tot dan heette dit residuair stelsel het “gewaarborgd inkomen voor ouderen”.

²¹⁴ Voor een gedetailleerde uiteenzetting over de al dan niet meegerekende inkomsten, zie de website van de RVP (www.onprvp.fgov.be/onprvp2004/NL/I/IE/IE_06.asp#b).

²¹⁵ Deze bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex. Om deze evolutie te kennen kan men dan ook best regelmatig de site van RVP raadplegen.

Voor personen die op latere leeftijd een mantelzorgactiviteit uitvoeren, zou overwogen kunnen worden de voorwaarden die op dit moment moeten worden vervuld om met vervroegd pensioen te gaan, te versoepelen. Wij zijn echter geen voorstander van deze optie. Het huidige debat over de pensioenen en de financiering ervan toont namelijk het belang aan van de feitelijke leeftijd waarop men met pensioen gaat. Uit tal van studies blijkt immers dat deze leeftijd moet worden opgetrokken en zo dicht mogelijk bij de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar moet komen te liggen. Het zou dan ook niet opportuun zijn een dergelijk maatregel voor te stellen. Bovendien genieten werknemers ouder dan vijftig voordeligere gelijkstellingen in het kader van bepaalde types van loopbaanonderbreking (cf. *supra*).

Een mogelijke oplossing zou erin kunnen bestaan de bestaande gelijkstellingen te vergemakkelijken, hetzij door de toegelaten gelijkstellingsperiode te verlengen (bij voorbeeld door de grens van zestig maanden voor loopbaanonderbreking te verlengen), hetzij door de kosten voor bepaalde vrijwillige gelijkstellingen te verlagen (bij voorbeeld door een verlaging van de bijdrage van 16,36% voor de vrijwillige gelijkstelling voor personen die elke beroepsactiviteit hebben stopgezet en een loopbaan van minstens dertig jaar achter de rug hebben). Deze denkpiste gaat ongetwijfeld tegen de stroom in van een strekking die de gelijkstellingsmechanismen in de pensioenregeling wenst af te schaffen, maar past wel perfect in de bestaande wetgeving, die tal van gelijkaardige bepalingen bevat.

Ten slotte zou het in elk geval verstandig zijn een debat aan te gaan met de RVP, die in bepaalde uitzonderlijke gevallen een gelijkstelling kan toekennen ook al zijn niet alle voorwaarden vervuld. Het zou dan aan de RVP zijn te beoordelen of (een deel van) de mantelzorgperiode voor gelijkstelling in aanmerking komt.

Concreet zouden de volgende denkpistes overwogen kunnen worden:

Betere informatie voor mantelzorgers over de mogelijkheden betreffende gelijkstelling en andere bestaande bepalingen in samenwerking met de RVP, de RSVZ en de PDOS.

Wetwijziging: *geen*

Invoering van een mantelzorgverlof (cf. infra) en een gelijkstelling van dit verlof bij de pensioenberekening, gratis of (eventueel gedeeltelijk) tegen betaling.

Wetswijzigingen:

- voor de werknemers : toevoeging van een littera T aan artikel 34, §1 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, luidend als volgt: “de periodes van loopbaanonderbreking als mantelzorger”. Deze littera T kan eventueel worden aangevuld met een tweede paragraaf waarin de duur van deze gelijkstelling en het gratis of betalend karakter ervan wordt vermeld.

Verlenging van de periode van zestig maanden die gelijkgesteld kan worden in het kader van de periodes van loopbaanonderbreking.

Wetswijzigingen:

- Voor de werknemers : op het einde van het eerste lid van artikel 34, §1 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, de volgende bepaling toevoegen: "met uitzondering van de inactiviteitsperioden als mantelzorger. In dit geval bedraagt de gelijkstelling 84 maanden".

- Voor de ambtenaren: aan artikel 2quater van koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten een lid toevoegen dat als volgt luidt: "Bij loopbaanonderbreking omwille van een mantelzorgactiviteit wordt de periode van zestig maanden verhoogd tot 84 maanden, waarbij deze de feitelijke duur van de prestaties echter niet mag overschrijden."

Voor de zelfstandigen zou de periode van voortgezette verzekering zoals bepaald bij artikel 38 van het koninklijk besluit 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, kunnen worden verlengd indien de zelfstandige al zijn beroepsactiviteiten heeft stopgezet omwille van een mantelzorgactiviteit.

Wetswijziging: toevoegen van een lid 2 aan artikel 38 van het koninklijk besluit van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, luidend als volgt: "Bij stopzetting van de beroepsactiviteiten als zelfstandige omwille van een mantelzorgactiviteit kan de zelfstandige vrijgesteld worden van sociale bijdragen gedurende maximum van vijf jaar om zijn recht op uitkeringen te waarborgen. Als bewijs van de mantelzorgactiviteit volstaat een attest van de verzekeringsinstelling".

De mantelzorgperiode beschouwen als een uitzonderlijke situatie in het kader van de huidige wetgeving.

Wetswijziging: geen. Voorafgaand overleg met de RVP en eventueel een administratieve omzendbrief opstellen.

3.9 STEUNVERLENING VAN HET OCMW

De dienstverlening verstrekt door het OCMW (openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn) is van tweeërlei aard:

- het recht op maatschappelijke integratie, ingesteld bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijk integratie, die het bestaansminimum vervangt²¹⁶,
- maatschappelijke dienstverlening, ingesteld bij de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's²¹⁷.

3.9.1 Het recht op maatschappelijke integratie

²¹⁶ S.B., 31 juli 2002.

²¹⁷ S.B., 5 augustus 1976, Err. 26 november 1976.

Afhankelijk van het concrete geval betreft het recht op maatschappelijke integratie werk, een opleiding of een leefloon bedoeld om de gerechtigde de kans te geven een menswaardig leven te leiden.

3.9.1.1 De toekenningsvoorwaarden

De toekenningsvoorwaarden zijn de volgende:

- Belg, vluchteling of staatloze zijn of behoren tot bepaalde categorieën van vreemdelingen;
- Meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld (huwelijk, kind ten laste, zwanger);
- Zijn werkelijke verblijfplaats in België hebben;
- Niet over toereikende bestaansmiddelen beschikken, noch er aanspraak kunnen op maken, noch in staat zijn deze hetzij door eigen inspanningen, hetzij op een andere manier te verwerven;
- Werkbereid zijn, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is;
- Zijn prioritaire rechten op sociale voorzieningen en onderhoudsgeld hebben laten gelden.

Een mantelzorgactiviteit kan absoluut als billijkheidsreden worden beschouwd en de persoon in kwestie vrijstellen van de voorwaarde betreffende werkbereidheid.

Gedurende de mantelzorg moet de mantelzorger vrijgesteld zijn van de verplichting om stappen te ondernemen met het oog op zijn socioprofessionele (her)inschakeling. Op hangt de interpretatie van de billijkheidsredenen af van het oordeel van de OCMW's, onder toezicht van de hoven en rechtbanken. Het zou nuttig kunnen zijn deze hypothese uitdrukkelijk bij wet vast te leggen²¹⁸.

Het leefloon wordt ingedeeld in verschillende categorieën op basis van de gezinssamenstelling:

- samenwonende;
- alleenstaande;
- gezin ten laste (de echtgenoot, de levenspartner, het ongehuwd minderjarig kind of meerdere kinderen onder wie minstens één ongehuwd minderjarig kind).

Bijgevolg stellen wij het volgende:

Er zou uitdrukkelijk kunnen worden bepaald dat de mantelzorgactiviteit een billijkheidsreden is die de betrokkene vrijstelt van de werkbereidheidsvoorwaarde.

Wetswijziging: het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie²¹⁹ zou kunnen worden aangevuld met een artikel 2ter dat als volgt luidt : "de mantelzorgactiviteit is een billijkheidsreden die de voorwaarde inzake werkbereidheid in de zin van artikelen 3, 5° en 10 van de wet opheft".

3.9.1.2 Het in rekening brengen van de bestaansmiddelen

²¹⁸ Artikel 3, eerste lid, 5° van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

²¹⁹ S.B., 31 juli 2002.

Het leefloon is een aanvullende uitkering, wat betekent dat de bestaansmiddelen waarover de gerechtigde beschikt ervan worden afgetrokken.

Het uitputten van alle rechten op sociale voorzieningen als toekenningsvoorwaarde houdt in dat de aanvrager eerst zijn rechten op andere sociale uitkeringen laat gelden. Indien de mantelzorger een aanvraag voor een leefloon indient, zal het OCMW hem dan ook vragen (en helpen) de nodige stappen te ondernemen om een prioritair recht te openen, bij voorbeeld op een tegemoetkoming voor personen met een handicap.

Bepaalde bestaansmiddelen zijn evenwel vrijgesteld en worden dus niet in rekening gebracht bij de berekening van het leefloon.

Het betreft hier met name de toelagen, uitkeringen en bijlagen van de gemeenschappen voor het onderbrengen van jongeren in een opvanggezin²²⁰.

Daarnaast gaat het om de ten laste neming voorzien door de deelgebieden van de kosten voor de niet-medische hulp- en dienstverlening verleend door derden aan personen met een verminderde zelfredzaamheid, alsook om de door de niet-beroepsmatige zorgverlener ontvangen vergoeding van de zorgbehoevende in het kader van de verstrekte niet-medische hulp- en dienstverlening.²²¹ Concreet wordt hiermee de zorgverzekering bedoeld, die momenteel enkel door de Vlaamse Gemeenschap wordt toegekend.

Het zou nuttig zijn bij de berekening van het leefloon voor mantelzorgers geen rekening te houden met de toelagen, uitkeringen en bijlagen die op een andere manier werden gecreëerd en specifiek voor deze activiteit worden toegekend.

Wetswijziging: *toevoeging van een littera aan artikel 22, §1, eerste lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.*

3.9.1.3 Het samenwonen van een leefloongerechtigde en een mantelzorger

De wet bepaalt dat bij de berekening van het leefloon rekening wordt gehouden met de bestaansmiddelen van de persoon met wie de aanvrager samenwoont²²².

De inachtneming van de bestaansmiddelen is:

- verplicht indien de aanvrager samenwoont met zijn of haar echtgeno(o)t(e) of met de persoon met wie hij of zij een feitelijk gezin vormt. Het gedeelte van de bestaansmiddelen van de persoon die niet het leefloon aanvraagt en dat het tarief « samenwoning » te boven gaat moet bij de berekening van de bestaansmiddelen van de aanvrager in aanmerking genomen worden;

²²⁰ Artikel 22, §1, h), van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

²²¹ Artikel 22, §1, m), van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

²²² Artikel 34 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

- facultatief indien de aanvrager samenwoont met één of meerdere meerderjarige ascendenten en/of descendenten van de eerste graad. De toepassing van deze bepaling moet het mogelijk maken dat aan iedere van de voormelde personen ten minste het bedrag voor samenwonende fictief wordt toegekend. Het OCMW kan hierover vrij oordelen op grond van zijn maatschappelijk onderzoek en om billijkheidsredenen;
- verboden wanneer de aanvrager samenwoont met om het even welke andere personen.

Door het principe van de individualisering van de rechten dient elk gezinslid het leefloon individueel aan te vragen. Wanneer een gezinslid als mantelzorger aan de slag gaat, mag dit het globale gezinsbudget niet in gevaar brengen en het recht van de andere gezinsleden om een leefloon aan te vragen niet beperken.

Krachtens de bestaande wetgeving kan de mantelzorger aanspraak maken op het leefloon en is hij vrijgesteld van de voorwaarde van werkbereidheid. De andere gezinsleden die het leefloon willen genieten, moeten hun eigen aanvraag indienen. De aanwezigheid van de mantelzorger heeft hierbij geen invloed op de berekening van het leefloon dat hen zal worden toegekend.

Hiertoe dienen geen noodzakelijke wijzigingen te worden aangebracht aan de bestaande wetgeving.

3.9.1.4 Het sociaal statuut van de leefloongerechtigde

Het uitoefenen van een mantelzorgactiviteit zal geen invloed hebben op het sociaal statuut van de leefloongerechtigde.

a) Kinderbijslag

De leefloongerechtigde valt onder het persoonlijke toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1971 tot instelling van gewaarborgde gezinsbijslag. De rechthebbende in de zin van deze wet is de persoon die het rechtgevend kind ten laste heeft en van wie de bestaansmiddelen lager zijn dan een bepaald maximumbedrag. Aangezien het om een residuair stelsel gaat, dienen de bestaansmiddelen te worden onderzocht. De voorwaarde van de ontoereikendheid van bestaansmiddelen wordt evenwel geacht te zijn vervuld wanneer de gerechtigde het leefloon geniet.

Indien het recht op maatschappelijke integratie niet wordt toegekend in de vorm van een leefloon maar in de vorm van een tewerkstelling, wordt de kinderbijslag toegekend in het gewone stelsel waarop de belanghebbende recht heeft vanwege zijn beroepsstatuut.

De gewaarborgde gezinsbijslag die aan de leefloongerechtigde wordt toegekend is gelijk aan het bedrag bepaald in het kader van het algemeen stelsel van de gezinsbijslag voor werknemers. De belanghebbende heeft kan dus geen aanspraak maken op de verhoging waarop met name werklozen en gepensioneerden recht hebben²²³.

Zolang de mantelzorger recht heeft op het leefloon, behoudt hij ook het recht op de gewaarborgde gezinsbijslag.

²²³ Artikel 42bis van de gecoördineerde wetten van 19 december 1939.

b) Ziekte- en invaliditeitsverzekering

Op het vlak van de geneeskundige verzorging geniet de leefloongerechtigde de tussenkomst van de verzekering geneeskundige verzorging als gerechtigde ingeschreven in het Rijksregister van de natuurlijke personen. Wanneer de persoon in kwestie niet tot een van de gewone categorieën behoort (werknemer of gelijkgesteld, student, persoon met een handicap), behoort hij tot de residuaire categorie van gerechtigden.

Vroeger behoorde de gerechtigde op het bestaansminimum tot de residuaire categorie van de “nog niet beschermde personen”, dat wil zeggen personen die op geen enkele andere manier aanspraak konden maken op de verzekering geneeskundige verzorging. Er was een wachttijd van zes maanden en er moest een individuele bijdrage worden betaald. Deze regeling werd afgeschaft op 1 januari 1998.

De personen ten laste van deze gerechtigde ingeschreven in het Rijksregister (huwelijkspartner, samenwonende persoon, bepaalde descendents en ascendants) hebben eveneens recht op de tussenkomst van de verzekering geneeskundige verzorging onder de gewone voorwaarden: ze mogen geen beroeps- of vervangingsinkomen genieten dat hoger is dan een bepaald maximumbedrag. Deze regel geldt evenwel niet voor descendents, die ten laste blijven ongeacht hun inkomen.

Leefloongerechtigde mantelzorgers zijn dus naar behoren gedekt door de verzekering geneeskundige verzorging.

Het genot van een leefloon opent het recht op de toekenning van aanvullende uitkeringen: ze met name het recht op het RW-statuut (rechthebbende op de verhoogde verzekeringstegemoetkoming, vroeger WIGW) of het OMNIO-statuut.

De uitkeringsverzekering dekt het risico op arbeidsongeschiktheid voor werknemers. De leefloongerechtigde, die per definitie niet aan een arbeidsovereenkomst onderworpen is, komt niet aanmerking voor de sector “uitkeringen”. In zijn geval kunnen gezondheidsproblemen een voldoende reden zijn om te worden vrijgesteld van de verplichting van werkbereidheid; hij zal het leefloon blijven ontvangen.

Daarentegen is de gerechtigde op maatschappelijke integratie in de vorm van een arbeidsovereenkomst (met name bij artikel 60 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's) onderworpen aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, en bijgevolg aan de uitkeringsverzekering, na een wachttijd van 6 maanden. Hij moet met andere woorden in de loop van zes maanden voorafgaand aan het begin van zijn arbeidsongeschiktheid 120 arbeidsdagen hebben gepresteerd als werknemer.

c) Pensioenen

Het rustpensioen van de werknemer is afhankelijk van zijn beroepsloopbaan. Deze bestaat uit alle periodes tijdens dewelke een beroepsactiviteit als werknemer werd uitgevoerd evenals bepaalde periodes van gelijkgestelde inactiviteit.

Bepaalde periodes van inactiviteit worden gelijkgesteld met periodes van activiteit. Dit geldt in eerste instantie voor periodes tijdens dewelke de werknemer een vervangingsinkomen geniet in het kader van een socialezekerheidsregeling.

Met periodes waarin de betrokkene een leefloon ontvangt van het OCMW, wordt bij de berekening van de beroepsloopbaan geen rekening gehouden. Dit is wel het geval voor periodes waarin hij het recht op maatschappelijke integratie geniet in de vorm van een tewerkstelling, dit volgens de algemene regels van toepassing op deze beroepsactiviteit.

Personen die door een mantelzorgfunctie gedurende lang tijd onbeschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt behouden weliswaar het recht op het leefloon met vrijstelling van de voorwaarde van arbeidsbereidheid, maar brengen hun pensioenrechten in gevaar.

Aangezien er geen systeem bestaat voor de gelijkstelling van mantelzorgperiodes met arbeidsperiodes die in aanmerking komen voor de berekening van de beroepsloopbaan (zie hoofdstuk over de pensioenregelingen), kan de mantelzorger die geen recht op het rustpensioen kan openen, aanspraak maken op de IGO.

De inkomensgarantie wordt toegekend aan personen vanaf 65 jaar die niet over toereikende bestaansmiddelen beschikken. Aangezien het eveneens om een residuaire regeling gaat, worden de bestaansmiddelen waarover de betrokkene reeds beschikt afgetrokken van de IGO.

d) Bijkomende voordelen

Ten slotte heeft de leefloongerechtigde recht op een aantal bijkomende voordelen: onder meer een minimale energievoorziening voor huishoudelijk gebruik en tal van sociale voorkeurtarieven.

3.9.2 Maatschappelijke hulpverlening

Het OCMW heeft als opdracht de door de gemeenschap verschuldigde hulp te verlenen aan personen en gezinnen. Deze hulp moet hen, met eerbied voor hun ideologische, filosofische en religieuze overtuiging, in staat stellen de moeilijke situaties waarin ze zich bevinden te boven te komen of te verbeteren en hen helpen hun problemen geleidelijk zelf te overwinnen.

Naargelang de situatie kan het gaan om palliatieve, curatieve, preventieve, materiële, sociale, medische, medisch-sociale of psychologische hulpverlening. Ze is dus zeer veelzijdig en omvat de volledige tussenkomst van het OCMW die nodig is om opnieuw de voorwaarden te creëren voor een menswaardig leven.

Wanneer een geholpene of een hulpverlener zich tot het OCMW went, dient uiteraard te worden onderzocht wat de reële noden zijn en wat gezien de omstandigheden de meest geschikte hulp is. Zo kan maatschappelijke hulpverlening bijvoorbeeld bestaan uit administratieve, juridische of psychologische ondersteuning opdat de nodige formaliteiten zo goed mogelijk zouden kunnen worden vervuld of om de hulpverlener wat ademruimte te geven.

3.9.2.1 Toekenningsvoorwaarden

Om maatschappelijke hulpverlening te kunnen genieten moet men slechts aan een voorwaarde voldoen: het recht ontstaat wanneer de aanvrager in nood verkeert en niet over de middelen beschikt om voor zichzelf menswaardige levensomstandigheden te garanderen.

De staat van behoefte wordt onderzocht door een individuele balans van de bestaansmiddelen van de aanvrager op te maken, zowel op financieel als op persoonlijk vlak. De situatie van behoefte wordt met andere woorden op twee manieren benaderd: kwantitatief en kwalitatief.

De hoven en rechtbanken trachten nauwlettend rekening te houden met de specifieke noodsituatie waarin de aanvrager verkeert en die hem blootstelt aan de maatschappelijke, financiële, of psychologische aantasting van zijn waardigheid.

Er zou maatschappelijke hulp kunnen worden aangevraagd bij het OCMW om de eventuele kosten van de mantelzorgactiviteit te dekken.

Enerzijds zou de aanvraag kunnen worden ingediend door de geholpen persoon. Het is tenslotte bij hem of haar dat de behoeftesituatie ontstaat die een tussenkomst van het OCMW rechtvaardigt: bijvoorbeeld om de kosten te dekken voor verplaatsing, geneeskundige verzorging, materiaal en hulpstukken of zelfs de vergoeding of terugbetaling van de mantelzorger.

Anderzijds zou de aanvraag ingediend kunnen worden door de mantelzorger, wiens activiteit kosten met zich meebrengen: bijvoorbeeld voor de verplaatsing tussen zijn woonplaats en die van de geholpen persoon, of voor de uitrusting van zijn eigen woning waarin hij de geholpen persoon ontvangt of onderdak biedt.

Elke aanvraag voor maatschappelijke hulpverlening wordt evenwel beoordeeld door het OCMW.

Vooreerst moet het OCMW vanwege het residuaire karakter van haar wettelijke opdracht niet enkel rekening houden met de eigen bestaansmiddelen die de aanvrager (geholpen persoon of mantelzorger) reeds geniet (persoonlijk inkomen, toelagen van derden-instanties zoals het ziekenfonds of het AWIPh, enz.), maar ook met de omstandigheden en de omvang van de behoefte. Zoals bij elke aanvraag voor maatschappelijke hulpverlening zal de aanvraag van een mantelzorger of geholpen persoon onderworpen worden aan de gewone criteria voor de tussenkomst van het OCMW.

Over het algemeen zal het OCMW de aanvrager van maatschappelijke dienstverlening (geholpen persoon of mantelzorger) verzoeken om in eerste instantie een beroep te doen op andere vormen van steun, uitkeringen en voordelen waarop hij recht heeft. Steun van het OCMW zal bijkomend worden toegekend indien de beschikbare middelen ontoereikend blijven om aan de staat van behoefte tegemoet te komen.

Vervolgens laat de wet het OCMW bepalen welke hulp het meest geschikt is om aan de staat van behoefte tegemoet te komen. Het OCMW zou perfect kunnen kiezen ofwel voor een financiële tussenkomst (ten laste nemen van alle of een deel van de kosten voor de mantelzorgactiviteit) ofwel voor een vorm van dienstverlening (bijvoorbeeld de opname van de geholpen persoon in een instelling, ROB of RVT).

Hieruit volgt dat de aanvraag van OCMW-steun op zich geen garantie is voor het behoud van een gepersonaliseerde dienstverlening van de mantelzorger in een persoonlijke relatie met de geholpen persoon.

Het lijkt evenwel niet mogelijk in de opdracht van de OCMW's een wettelijk verplichte steun voor de mantelzorger of de geholpen persoon te voorzien. Hierdoor zou het beginsel van de geïndividualiseerde maatschappelijke hulpverlening immers worden uitgehouden.

3.9.2.2 Het sociaal statuut van de begunstigde van maatschappelijke hulpverlening

De uitoefening van een mantelzorgactiviteit zal geen gevolgen hebben voor het sociaal statuut van de begunstigde van maatschappelijke hulpverlening.

Aangezien maatschappelijke hulpverlening per definitie geïndividualiseerd is en beperkt tot een tijdelijke staat van behoefte, kan de toekenning ervan gericht en tijdelijk zijn. In dit geval is deze hulp een aanvulling op de terugkomende bestaansmiddelen van de belanghebbende (dit kan een beroeps- of een vervangingsinkomen zijn), zodat het recht op socialezekerheidsuitkeringen afhangt van het sociaal statuut van de betrokkene.

Enkel indien er sprake is van terugkerende financiële steun, die in de praktijk vaak gelijk is aan het leefloon in de categorie waartoe de betrokkene zou behoren indien hij hierop recht had, stelt zich als dusdanig de vraag betreffende het recht op kinderbijslag, op de verzekering ziekte en invaliditeit sector geneeskundige verzorging en op pensioen.

In dit geval moet dezelfde gedachtegang worden gevolgd als voor het leefloon.

3.10 TEGEMOETKOMINGEN AAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Het stelsel van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap wordt geregeld bij de wet van 27 februari 1987²²⁴ en omvat drie tegemoetkomingen:

- de inkomensvervangende tegemoetkoming;
- de integratietegemoetkoming;
- de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.

Voorheen opende de wet van 27 juni 1969 betreffende het toekennen van tegemoetkomingen aan minder-validen het recht op vijf tegemoetkomingstypes:

- de gewone tegemoetkoming voor gebrekkigen, verminkten, personen met een aangeboren gebrek, blinden, doven en stommen;
- de bijzondere tegemoetkoming voor personen met een andere handicap ;
- de aanvullende tegemoetkoming voor personen ouder dan 60 (vrouwen) of 65 (mannen)
- de aanvullende tegemoetkoming gewaarborgd inkomen bij het gewaarborgd inkomen voor bejaarden (voorheen GIB, nu IGO)

²²⁴

Wet van 27 februari 1987 betreffende tegemoetkomingen aan personen met een handicap, *S.B.*, 1 april 1987.

- de tegemoetkoming voor hulp van derde, die kon worden toegekend ter aanvulling van de vier andere tegemoetkomingen, en afhing van de graad van de behoefte aan hulp van een derde.

3.10.1 De toekenningsvoorwaarden

Het stelsel van de tegemoetkomingen voor personen met een handicap is bedoeld voor personen die nooit lichamelijk of mentaal in staat geweest zijn een beroepsactiviteit uit te oefenen in het gewone arbeidscircuit, de hoedanigheid van werknemer niet meer hebben, of ondanks hun handicap toch erin geslaagd zijn een beperkte beroepsactiviteit uit te oefenen.

Het stelsel van de tegemoetkomingen voor personen met een handicap wordt beheerd door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

De algemene toekenningsvoorwaarden zijn de volgende:

- minstens 21 jaar oud zijn (wie jonger is dan 21 kan aanspraak maken op de verhoogde kinderbijslag);
- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie, werknemer en onderdaan van bepaalde andere landen (Marokko, Algerije, Tunesië), vluchteling of staatloze, of niet tot een van deze categorieën behoren maar tot de leeftijd van 21 jaar genoten hebben van de verhoogde kinderbijslag omwille van een handicap en bij toepassing van de Belgische wetgeving;
- werkelijk in België verblijven;
- het recht op andere vervangingsinkomens, uitkeringen of tegemoetkomingen waarop de betrokkene aanspraak kan maken in een ander sociaalezekerheidsstelsel uitgeput hebben, evenals de rechten die voortvloeien uit de burgerlijke aansprakelijkheidsregels;
- men is niet verplicht zijn rechten ten aanzien van onderhoudsplichtigen te laten gelden. Indien de persoon met een handicap een onderhoudsuitkering geniet, wordt deze echter afgetrokken van het bedrag van de tegemoetkoming.

Het gaat om een afzonderlijk residuair stelsel waartoe personen die over ontoereikende inkomsten beschikken worden toegelaten na onderzoek van hun bestaansmiddelen. Het wettelijk basisbedrag wordt verminderd met:

- de inkomsten van de persoon met een handicap;
- de inkomsten van de persoon met wie de persoon met een handicap een gezin vormt²²⁵.

Er wordt rekening gehouden met de volgende inkomsten:

- de gezamenlijk en afzonderlijk belastbare inkomsten die in aanmerking genomen worden voor de aanslag inzake personenbelasting, in principe voor het jaar -2 (het 2de kalenderjaar voorafgaand aan de uitwerkingsdatum van de aanvraag, tenzij er een recentere wijziging is van de gezinssamenstelling of de inkomsten);
- bepaalde uitkeringen (kapitalen of afkoopwaarden om te zetten in een fictieve rente of verhoogde gezinsbijslagen).

²²⁵

Artikel 8, §1, van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

Voor de integratietegemoetkoming worden bepaalde inkomsten vrijgesteld²²⁶:

- een deel van de arbeidsinkomsten;
- een deel van het vervangingsinkomen;
- een deel van de andere inkomsten.

De regels voor de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden zijn gelijkaardig.

In de praktijk ziet de situatie van de belanghebbenden met betrekking tot de tegemoetkoming handicap er doorgaans als volgt uit:

- werknemers, ambtenaren en zelfstandigen hebben geen recht op de tegemoetkoming voor personen met een handicap aangezien hun beroepsinkomsten te hoger zullen zijn dan het wettelijke basisbedrag
- werklozen kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming voor personen met een handicap, tenzij hun gezondheidstoestand gevolgen heeft voor hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt;
- leefloongerechtigden kunnen aanspraak maken op de tegemoetkoming voor personen met een handicap, en het OCMW zal in voorkomend geval een aanvullend leefloon toekennen indien de tegemoetkoming lager is dan het basisbedrag van het leefloon.
- Huisvrouwen- en mannen kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming voor personen met een handicap. Voor de toekenning wordt echter rekening gehouden met de inkomsten van de andere gezinsleden;
- Gepensioneerden kunnen aanspraak maken op de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.

3.10.2 De inkomensvervangende tegemoetkoming

De inkomensvervangende tegemoetkoming is een minimuminkomen bedoeld om de basisbehoeften te bekostigen van personen met een handicap die door hun geen inkomen door arbeid kunnen verwerven.

Deze tegemoetkoming komt toe de persoon van wie is vastgesteld dat hun lichamelijke of psychische toestand zijn verdienvermogen heeft verminderd tot een derde of minder van wat een gezonde persoon door het uitoefenen van een beroep op de arbeidsmarkt kan verdienen²²⁷.

Lichamelijke of psychische letsels worden enkel beoordeeld in functie van hun weerslag op het vermogen om arbeid te verrichten. De arbeidsgeschiktheid wordt niet beoordeeld in functie van de beroepsactiviteit uitgevoerd op het moment waarop het werk wordt stopgezet (zoals bij primaire ongeschiktheid), noch in functie van alle beroepen waarvoor de persoon in aanmerking komt gezien zijn leeftijd, opleiding, ervaring, enz. (zoals bij invaliditeit).

²²⁶ Artikel 9ter, §3, van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

²²⁷ Artikel 2, § 1 van de wet van 27 februari 1987 betreffende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

De arbeidsgeschiktheid wordt geëvalueerd met verwijzing naar een gezonde persoon en de mogelijkheid om een beroep uit te oefenen op de algemene arbeidsmarkt (en niet enkel in de beschutten werkplaatsen).

De hoogte van de inkomensvervangende tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de gezinssamenstelling²²⁸. De gerechtigde behoort tot een van de volgende categorieën²²⁹:

- categorie A: personen die niet tot categorie B of C behoren;
- categorie B:
 - o alleenstaanden;
 - o personen die sedert drie maanden dag en nacht in een zorginstelling verblijven;
- categorie C:
 - o personen met minstens één kind ten laste (kind jonger dan 25 waarvoor de persoon met een handicap ofwel kinderbijslag of onderhoudsgeld ontvang, ofwel onderhoudsgeld betaalt);
 - o personen die een gezin vormen (samenwonen van twee personen die geen bloed- of aanverwant zijn in de eerste, tweede of derde graad)²³⁰.

3.10.3 De integratietegemoetkoming

De integratietegemoetkoming is een aanvulling op de inkomensvervangende tegemoetkoming. Het bedrag ervan wordt bepaald op basis van de graad van zelfredzaamheid van de aanvrager²³¹. Om de bijkomende kosten ten gevolge van een handicap en de nodige hulp van derden te helpen dragen, kan eventueel een aanvullend inkomen worden toegekend.

De graad van zelfredzaamheid wordt vastgesteld door middel van een handleiding en een medisch-sociale schaal²³² waarbij rekening gehouden wordt met de volgende vaardigheden²³³:

- zich te verplaatsen;
- eten en eten klaarmaken;
- zich verzorgen en aankleden;
- de woning onderhouden en huishoudelijke taken uitvoeren;
- leven zonder toezicht, gevaar inschatten en vermijden;
- spreken en contacten onderhouden met andere personen.

²²⁸ Artikel 6 van de wet van 27 februari 1987 betreffende tegemoetkomingen aan personen met een handicap; Artikel 4 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

²²⁹ Artikel 4 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

²³⁰ Artikel 7, § 3 van de wet van 27 februari 1987 betreffende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

²³¹ Artikel 6, § 3 van de wet van 27 februari 1987 betreffende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

²³² Ministerieel besluit van 30 juli 1987 tot vaststelling van de categorieën en van de handleiding voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar het recht op de integratietegemoetkoming.

²³³ Artikel 5 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

Deze criteria worden beoordeeld op een schaal van 0 tot 3, in functie van het belang ervan op het verlies van zelfredzaamheid. Aan de hand van het totaal van de afzonderlijke punten voor elk criteria kan de mate van zelfredzaamheid, en dus ook de hoogte van de tegemoetkoming, worden bepaald. Er zijn vijf categorieën:

- categorie 1: 7 of 8 punten;
- categorie 2: 9 tot 11 punten;
- categorie 3: 12 tot 14 punten;
- categorie 4: 15 en 16 punten;
- categorie 5: minstens 17 punten.

3.10.4 De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden

De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden komt toe aan personen ouder dan 65 jaar met een verminderde zelfredzaamheid, die beoordeeld wordt aan de hand van punten toegekend op basis van een schaal²³⁴.

3.10.5 Sociale en fiscale voordelen

Onder bepaalde voorwaarden kan de persoon met een handicap een beroep doen op tal van diensten en financiële tegemoetkomingen, met name voor de inrichting en de uitrusting van de woning, de handelingen van het dagelijkse leven (persoonlijke verzorging, enz.), verplaatsing en mobiliteit, communicatie en sociale contacten.

Het gaat hier om een federale bevoegdheid die in de Vlaamse Gemeenschap beheerd wordt door het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest door de *Service bruxellois francophone des personnes handicapées*, in de Duitstalige Gemeenschap door de *Dienststelle für Personen mit Behinderung* in het Waalse Gewest door het AWIPh (*Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées*).

Voorbeelden:

- Individuele integratiehulp, waaronder financiële tegemoetkomingen van het AWIPh vallen die worden toegekend om de kosten te helpen dragen van de woninginrichting, van technische hulpstukken en van sommige soorten dienstverlening die personen met ernstige functiebeperkingen en met grote moeilijkheden om essentiële activiteiten van het dagelijkse leven uit te voeren, in de mogelijkheid te stellen een zo zelfstandig mogelijk leven te leiden;
- premie om een woning aan te passen aan de specifieke behoeften van een gezinslid met een handicap;
- toekenning van een AVJ-woning ("aide à la vie journalière") door de huisvestingsmaatschappijen. De doelgroep bestaat uit personen die

²³⁴ "De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden wordt toegekend aan de persoon met een handicap van 65 jaar of ouder die vanwege een vermindering van de zelfredzaamheid, bijkomende kosten te dragen heeft". (www.handicap.fgov.be).

- jonger zijn dan 65;
- een ernstige lichamelijke handicap hebben en die voor de activiteiten van het dagelijkse leven niet afhankelijk willen zijn van hun naasten;
- tussen 7 en 30 uur per week assistentie nodig hebben;
- voorkeursbehandeling bij de toekenning van sociale woningen in functie van de handicap en gerichte maatregelen voor de aanpassing van sociale woningen in functie van de handicap;
- opvang in een (semi-)residentiële voorziening ;
- financiële tegemoetkoming voor het aanschaffen van een blindenstok, een rolstoel of de aanpassing van een voertuig;
- financiële ondersteuning voor werkgevers die personen met een handicap aanwerven of tewerkstellen (aanpassing van de werkpost, extra kosten voor aangepaste werkkledij, gereedschap of verplaatsingen);
- ondersteuning van de rijvaardigheid (rijbewijs) voor personen met een handicap, bijkomende praktijklessen voor het besturen van een al dan niet aangepast voertuig.

In bepaalde gevallen is er een bijzondere tussenkomst van de verzekeringsinstellingen (ziekenfondsen) mogelijk, namelijk:

- tenlasteneming van bepaalde prestaties voor herscholing van personen die onder de regeling van de ziekte- en invaliditeitsverzekering ressorteren en die wegens hun gezondheidstoestand de kansen op tewerkstelling in sectoren waarvoor ze eerder werden opgeleid, verloren hebben;
- tegemoetkoming in de kosten voor herscholen, met inbegrip van prestaties voor logopedie, voor orthopedie en voor verplaatsingskosten die in verband staan met deze prestaties.
- forfaitaire tegemoetkoming voor chronisch zieken die langdurige medische kosten hebben en voor hun verzorging ook vaak een beroep moeten doen op anderen;
- de maximumfactuur: volledige terugbetaling van het remgeld voor bepaalde geneeskundige prestaties zoals doktersbezoeken en bepaalde geneesmiddelen zodra de kosten voor medische verzorging van het volledige gezin in kwestie tijdens het lopende een bepaald maximumbedrag bereikt heeft (cf. *infra* punt over de MAF in het deel “Geneeskundige verzorging”);
- het bijzonder solidariteitsfonds: tegemoetkoming in de kosten voor geneeskundige verzorging in geval van een dure behandeling die niet voorkomt op de gewone lijst van de geneeskundige prestaties, en voor zover de aandoening de vitale functies van de rechthebbende bedreigt. Er bestaat een aparte regeling voor kinderen met een chronische aandoening of kanker.

Naar gelang het inkomen enerzijds en de aard en ernst van hun handicap anderzijds kunnen personen met een handicap daarnaast ook aanspraak maken op diverse fiscale en maatschappelijke voordelen. Het gaat hier om een federale bevoegdheid en betreft met name:

- vermindering van de onroerende voorheffing voor huurders of eigenaars die een persoon met een handicap ten laste hebben;
- verhoging van de belastingsvrije som (PB);

- de toepassing van een verminderd BTW-tarief van 6% voor de aankoop van een autovoertuig (en onderdelen, toebehoren en uitrustingsstukken alsook voor onderhouds- en herstellingswerken) en terugbetaling van de betaalde BTW;
- vrijstelling van de belasting op de inverkeerstelling;
- vrijstelling van de jaarlijkse verkeersbelasting;
- toekenning van een parkeerkaart;
- Vermindering voor, of gratis openbaar vervoer (trein, bus, tram of metro);
- Kaart kosteloze begeleider waarmee een begeleider gratis gebruik kan maken van trein, bus, tram of metro kan gebruiken;
- voorrangkaart voor een zitplaats in de trein of op de bus;
- vrijstelling kijk- en luistergeld (Wallonië);
- sociaal tarief gas en elektriciteit: vrijstelling van betaling van het vast tarief voor de dagteller; een hoeveelheid gratis gas en elektriciteit;
- sociaal telefoontarief: verminderde kostprijs voor de telefoonaansluiting, het abonnementsgeld en het gesprekstarief;
- korting op het abonnementsgeld voor de kabeldistributie.

3.10.6 De mantelzorger

De wettelijke regeling van de tegemoetkomingen voor personen met een handicap bevat geen bepalingen waardoor personen met een handicap die een mantelzorgactiviteit uitvoeren, hiervan uitgesloten zouden zijn.

Wanneer het daarentegen de geholpen persoon is die deze tegemoetkomingen geniet, rijst echter de vraag of de toekenning van deze tegemoetkomingen gevolgen heeft voor de hoedanigheid van de mantelzorger.

De gerechtigden op tegemoetkomingen voor personen met een handicap genieten deze te persoonlijke titel.

De integratietegemoetkoming is evenwel voornamelijk bedoeld om de handicapgebonden bijkomende kosten en hulp van derden te helpen dragen (de integratietegemoetkoming van de wet van 27 februari 1987 heeft zo de tegemoetkoming hulp van derden van de wet van 27 juni 1969 vervangen). Bijgevolg ontvangt de geholpen persoon met verminderde zelfredzaamheid (moeilijkheden om zich te verplaatsen, om te eten, om in het dagelijkse leven voor zichzelf te zorgen, om zonder toezicht te leven) deze integratietegemoetkoming die geacht wordt – fictief, en ongetwijfeld slechts gedeeltelijk – de bijkomende kosten van de theoretische hulp van derden te helpen dragen.

De wet bepaalt dat de toekenning van de integratietegemoetkoming afhangt van de theoretische noodzaak van hulp van derden, terwijl het eventuele daadwerkelijke beroep op de hulp van een derde aantoon in welke mate er sprake is van een verlies van zelfredzaamheid. Het is met andere woorden de zelfredzaamheid van de persoon met een handicap zelf die moet worden beoordeeld, zonder rekening te houden met de eventuele ondersteuning van derden (naasten, burens) of bijzondere hulpstukken (prothesen, enz.).

Er zou bepaald kunnen worden dat de integratietegemoetkoming wordt verhoogd wanneer de persoon met een handicap daadwerkelijk een beroep doet op de hulp van een mantelzorger, bijvoorbeeld om de kosten te helpen dragen die het gevolg zijn van diens aanwezigheid (maaltijden genomen op het adres van de geholpen persoon, enz.).

Deze verhoging zou een dagelijkse forfaitair bedrag kunnen zijn dat wordt toegekend gedurende de periode waarin de geholpen persoon een beroep doet op een mantelzorger. Het precieze bedrag dient te worden bepaald in functie van de budgettaire enveloppe die aan de betrokkene wordt toegekend.

HOOFDSTUK IV: VOORSTELLEN INZAKE AANPASSINGEN VAN JURIDISCHE MECHANISMEN ARBEIDSRECHT AAN DE SITUATIE VAN DE MANTELZORGER

Inleiding

In de volgende bladzijden worden een aantal maatregelen onder de loep genomen die *a priori* kunnen worden aangepast om tegemoet te komen aan bepaalde noden en aan de verwachtingen van de mantelzorgers.

1. DE WERKNEMERS

Sommige mantelzorgers blijven actief op de arbeidsmarkt. Toch is het zeer vaak bijzonder moeilijk om werk en mantelzorg te combineren.

Er zijn twee verwachtingen waaraan tegemoet dient te worden gekomen. Sommige mantelzorgers vinden dat zij hun beroepsactiviteiten volledig moeten stopzetten om hun verplichtingen als mantelzorger te kunnen vervullen, terwijl anderen halftijds of vier vijfde wensen te gaan werken.

Om hieraan tegemoet te komen zo het huidige tijdskredietstelsel dan ook moeten worden aangepast.

Anderzijds zijn er werknemers die menen dat ze hun beroepsactiviteiten kunnen blijven uitvoeren en op beroepsvlak enkel een grotere flexibiliteit wensen te genieten. Zij moeten gemakkelijker een aantal dagen van het werk afwezig kunnen zijn en/of hun uurrooster kunnen wijzigen.

1.1. VERMINDERING EN/OF OPSCHORTING VAN DE WERKTijd; HET TIJDSKREDIET EN DE GEWONE LOOPBAANONDERBREKING

Momenteel kunnen werknemers over een periode van maximum 2 tot 6 jaar (afhankelijk van de sector) tijdskrediet opnemen.

Mantelzorgers zouden de mogelijkheid moeten krijgen een specifiek tijdskrediet op te nemen.

Dit specifiek tijdskrediet zou, naar analogie met andere tijdskredietformules, van bepaalde duur moeten zijn. Een systeem van tijdskrediet voor onbepaalde duur zou de arbeidsmarkt en de werking van bedrijven en andere organisaties te veel kunnen ontwrichten²³⁵.

²³⁵

Dit zou immers betekenen dat een mantelzorger die na 15 jaar tijdskrediet zijn dienstbetrekking (waarvoor hij misschien niet meer over de nodige kwalificaties beschikt) terug zou kunnen opnemen en dat de werknemer die hem vijftien jaar lang vervangen heeft, ontslaan zou moeten worden (en in het beste geval naar een andere post zou worden overgeplaatst).

Om de structuur van onze sociaal overleg te respecteren en zo veel mogelijk rekening te houden met de dagdagelijkse realiteit van bedrijven en andere instellingen die personen tewerkstellen, lijkt het zinvol de invoering en praktische organisatie van die tijdskrediet specifiek voor mantelzorgers over te laten aan de sociale partners. Deze zijn hiertoe immers het best geplaatst en hebben reeds meegewerkt aan de ontwikkeling van gelijkaardige mechanismen²³⁶.

Deze aanpak biedt het voordeel dat de sociale partners, door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten²³⁷ of protocolakkoorden²³⁸, niet enkel de mechanismes voor loopbaanonderbreking²³⁹ kunnen regelen maar tevens kunnen instaan voor eventuele opleidingen de mantelzorger te helpen zijn werk zo efficiënt mogelijk terug op te nemen.

Hij lijkt ons wenselijk dat dit specifieke tijdskrediet, wanneer het voltijds wordt opgenomen, voor alle mantelzorgers en ongeacht de sector vastgelegd wordt op 5 jaar, met garantie dat het werk (of een equivalente betrekking²⁴⁰) aan het eind terug zal kunnen worden opgenomen.

Dit tijdskrediet “mantelzorg” zou bovenop het “gewone” tijdskrediet genomen moeten kunnen worden.

Een andere denkpiste zou kunnen bestaan in een overstapsysteem naar de werkloosheid (met de mogelijkheid van vrijstelling) nadat het mantelzorgtijdskrediet (5 jaar) is uitgeput.

Zo zou ook kunnen worden bepaald dat mantelzorgers die overschakelen op een halftijdse betrekking deze na 5 jaar kunnen behouden en daarnaast voor het overige deel een werkloosheidsuitkering (met vrijstelling) of eventueel een inkomensgarantieuitkering kunnen genieten. Daarentegen zou de werkgever hen halftijds kunnen houden wanneer ze

²³⁶ Zie voornamelijk: **op het niveau van de NAR**, CAO nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan, CAO nr. 64 van 29 april 1997 betreffende het ouderschapsverlof en tot uitvoering van een raamovereenkomst die in 1995 op Europees niveau werd gesloten in de lijn van de overeenkomst inzake sociaal beleid, CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (www.cnt-nart.be) ; **op sectorieel niveau**, de CAO van 10 mei 2001 over tijdskrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering gesloten bij het paritair comité nr. 104 van de ijzernijverheid, de CAO van 11 mei 2001 betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties gesloten bij het paritair comité nr. 110 voor de textielnijverheid, de CAO van 5 februari 2001 inzake het recht op een zorgkrediet, een loopbaankrediet en een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging in de socio-culturele sector gesloten bij het paritair comité nr. 329 voor de socio-culturele sector (<http://www.werk.belgie.be>, rubriek ‘sociaal overleg’).

²³⁷ In de privésector is het sociaal overleg gebaseerd op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

²³⁸ In de overheidssector is het overleg gebaseerd op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

²³⁹ De sociale partners zouden bijvoorbeeld de mogelijkheid kunnen voorzien om dit ‘mantelzorgverlof’ op te delen in kortere of langere periodes, maar dan moeten de bedrijven op hun overlegniveau wel de bijzonderheden vastleggen door middel van een collectieve bedrijfsovereenkomst.

²⁴⁰ De mogelijkheid om terug te keren naar een gelijkaardige betrekking is niet zo belangrijk. Het bedrijfsleven evolueert vrij snel. Na vijf jaar kunnen bepaalde jobs bijvoorbeeld geschrapt zijn, en kunnen andere zodanig geëvolueerd zijn dat ze niets meer met hun initiële inhoud te maken hebben.

het mantelzorgstatuut niet langer genieten (behalve wanneer hij binnen de 2 jaar nieuw personeel aanwerft met ongeveer dezelfde kwalificaties).

Voor mantelzorgers die hun prestaties met 1/5 willen verminderen zou de maximumduur van 5 jaar berekend kunnen worden op basis van de vermindering van de reële arbeidsprestaties, naar analogie met de bestaande ouderschapsverlofregeling (momenteel duurt het ouderschapsverlof ofwel 3 maanden voltijds, 6 maanden halftijds of 15 maanden 1/5).

Wat de sociale zekerheid betreft zouden de sociale partners zich best laten inspireren door de bestaande regels inzake het verlof voor medische bijstand.

Het is belangrijk dat de nieuwe regels voor alle werknemers gelden, zowel in de publieke als in de privésector.

1.2. FLEXIBILITEIT OP HET WERK

1.2.1. Uitzonderlijk verlof mantelzorg

Om te beginnen zou flexibiliteit erin kunnen bestaan dat mantelzorgers een hoger aantal dagen “verlof om dwingende redenen” mogen nemen.

Het voordeel van dit soort verlof in vergelijking met verlof voor medische bijstand of palliatief verlof is dat het per dag kan worden opgenomen. Daarentegen wordt het op dit moment niet bezoldigd, maar komt het wel in aanmerking voor de pensioenberekening²⁴¹.

Omwille van de globale samenhang van de regeling “verlof om dwingende redenen” en om discriminatie van andere rechthebbenden hierop tegen te gaan, lijkt het verlof om dwingende redenen specifiek voor mantelzorgers evenmin te kunnen worden bezoldigd. Bovendien lijkt het gezien de huidige economische crisis weinig opportuun een nieuw soort betaald verlof in te voeren.

Een andere en misschien betere oplossing bestaat erin een nieuw soort verlof in te voeren dat lijkt op het verlof voor medische bijstand maar flexibeler kan worden opgenomen.

Dit verlof zou kunnen bestaan uit 25 dagen per jaar en naar gelang de behoeften van de mantelzorger per dag of halve dag op te nemen zijn. In de mate van het mogelijke zal de mantelzorger zijn werkgever hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte moeten brengen. Over het begrip “redelijke termijn” evenals de bijzonderheden van het verlof (verlof per dag of per halve dag) moet binnen de sector of bedrijf een sociaal overleg tussen de sociale partners plaatsvinden. Behalve met de behoeften van de mantelzorger moet immers ook rekening gehouden worden met de dagelijkse realiteit van de overheidsbedrijven en -instellingen.

²⁴¹ Artikel 34, §1, M de het K.B. van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

Het voordeel van een dergelijk verlof zou zijn dat het kan worden opgenomen voor een occasionele gebeurtenis zoals een doktersbezoek, maar ook voor onvoorziene noodsituaties zoals een plotse 'crisis' bij de geholpen persoon. Deze verloven zouden dus nauw verbonden zijn met de evolutie van de geholpen persoon.

1.2.2.Flexibele uurroosters

Een andere denkpiste zou er in bestaan de mantelzorgers de kans te geven hun werktijd te regelen in functie van bijvoorbeeld de mate waarin de toestand van de geholpen persoon hun aanwezigheid vereist. Op dit moment zijn er reeds tal van bedrijven die een zekere flexibiliteit aanvaarden, met name omwille van mobiliteitsproblemen of specifieke taken van de werknemer.

Omdat er in de praktijk grote verschillen zijn tussen bedrijven (afhankelijk van de sector, het moment, de aard van de activiteiten, de specifieke taak van het personeel,...²⁴²), lijkt het niet mogelijk hierover een algemene bepaling op te stellen. Een debat tussen de sociale partners is dan ook noodzakelijk. Bijzonderheden inzake flexibele uurroosters kunnen nadien deel uitmaken van een collectieve overeenkomst (op bedrijfsniveau), een arbeidsreglement of eventueel een individuele overeenkomst.

De sociale partners zouden de mogelijkheid kunnen onderzoeken om de werknemer-mantelzorger die ervoor kiest 4/5 te gaan werken het aantal dagen die hij in het kader van zijn arbeidsovereenkomst moet presteren, te spreiden op een manier die het meest gunstig is voor zijn verplichtingen als mantelzorger.

1.3. BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

Het lijkt ons belangrijk dat de mantelzorger, ongeacht het tijdskrediet of de flexibiliteit die wordt overeengekomen, recht heeft bescherming tegen ontslag enkel en alleen wegens zijn mantelzorgerschap.

De ontslagbescherming is een zeer algemene regeling van toepassing op zwangere werknemers en werknemers met moederschapsverlof, gerechtigden op vaderschapsverlof, gerechtigden op adoptieverlof, gerechtigden op ouderschapsverlof, gerechtigden op tijdskrediet, gerechtigden op loopbaanonderbreking, vakbondsafgevaardigden, enz.

Deze ontslagbescherming verbiedt de werkgever niet een werknemer te ontslaan, maar is bedoeld om hem te verbieden dit te doen om redenen die te maken hebben met de reden van bescherming, in dit geval zijn mantelzorgactiviteit. Het gaat hier dus geenszins om een absolute bescherming tegen ontslag!

²⁴²

Bepaalde sectoren lenen zich van nature beter tot flexibele uurroosters dan andere, net zoals staf- en analysefuncties sneller in aanmerking zullen komen voor glijdende uren dan bv. een klantendienst.

Daarnaast zullen de sociale partners moeten beslissen of het zinvol is om, naar analogie met het tijdskrediet, de anciënniteit van de werknemer te laten doorlopen tijdens periodes van opschorting of vermindering van de arbeidsprestaties.

2. DE ONVRIJWILLIG WERKLOZE

Momenteel kan een onvrijwillig werkloze een “vrijstelling om sociale of familiale redenen” aanvragen.

We hebben uitvoering stilgestaan bij het belang van een vrijstelling voor mantelzorgers in het onderdeel over de sociale bescherming, waarnaar wij hier wensen terug te verwijzen.

3. DE ZELFSTANDIGE

Op dit moment staan slechts weinig mechanismen ter beschikking van de zelfstandige die als mantelzorger optreedt.

De enige verloven waarop de zelfstandige recht heeft zijn het moederschapsverlof (met toekenning van dienstencheques) en het palliatief verlof voor zelfstandigen²⁴³.

Daarnaast zou het wenselijk zijn te komen tot een vergelijkbaar mechanisme van toepassing op zelfstandigen die een mantelzorgfunctie moeten opnemen. Deze zouden minstens een tegemoetkoming moeten kunnen genieten vergelijkbaar met die voor werklozen met vrijstelling. Anders dreigt hun situatie rampzalig te zijn. Tijdens de mantelzorgperiode hebben ze immers geen inkomsten meer. Indien de hulpverlening van lange duur is, riskeren ze onder meer hun klanten te verliezen.

De wetgever zou de mogelijkheid kunnen voorzien om bij koninklijk besluit een aanvullende verzekering in te voeren voor zelfstandigen die als mantelzorger aan de slag zouden gaan. Daartoe zouden de betrokkenen dan ad hoc-bijdragen betalen. Dankzij dit systeem zouden de zelfstandigen de vrijheid van keuze behouden en zou kunnen worden voorzien in een minimale financiering ervan.

Deze aanvullende verzekering zou opgenomen kunnen worden in het kader van de inkomensgarantieverzekering.

Een andere mogelijkheid zou erin bestaan gebruik te maken van mechanisme van de volledige of gedeeltelijke vrijstelling van sociale bijdragen voor zelfstandigen. De zelfstandige die mantelzorger is geworden en zijn beroepsactiviteiten tijdelijk opschort omwille van zijn mantelzorgactiviteit zou een (volledige of gedeeltelijke) vrijstelling van bijdragen kunnen aanvragen. Om de samenhang van het systeem te waarborgen zou de Commissie voor vrijstelling van bijdragen, ondergebracht bij het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen (RSVZ), hierover een beslissing moeten nemen²⁴⁴. Deze commissie is immers het best in staat om rekening te houden met de concrete situatie van elke zelfstandige.

In dit geval moet de zelfstandige-mantelzorger evenwel erop gewezen worden dat de jaren tijdens dewelke hij geen bijdragen betaalt, niet in rekening zullen worden gebracht voor de berekening van zijn beroepsloopbaan en dus niet in aanmerking zullen komen voor zijn rustpensioen.

²⁴³ Koninklijk besluit van 22 januari 2010 houdende toekenning van een uitkering ten voordele van de zelfstandige die tijdelijk zijn activiteit stopzet om palliatieve zorgen te geven aan een kind of aan zijn partner.

²⁴⁴ Wat betreft de werking van deze commissie, zie op de website van het RSVZ:
<http://www.rsvz.be/nl/selfemployed/contributionobligation/exemption.htm>

4. HUISVROUWEN EN -MANNEN

Huisvrouwen hebben in het Belgische rechtssysteem geen afzonderlijk statuut.

Ons socialezekerheidssysteem is niet van toepassing op informele arbeid, die dan ook niet door het systeem wordt gevaloriseerd.

Terwijl sommige huisvrouwen of –mannen ervoor hebben gekozen niet te gaan werken tijdens de eerste levensjaren van hun kinderen, zijn er ook die door omstandigheden (bijvoorbeeld de geboorte van een kind met een handicap) het werk niet (opnieuw) kunnen aanvatten.

Bovendien zijn sommige personen huisvrouw of –man geworden omdat ze zich moesten ontfemen over een zieke of gehandicapte persoon, en komen ze er niet meer toe terug te gaan werken.

In elk geval moeten wij stilstaan bij het lot van deze personen en de wettelijke omkadering ervan. Het gaat dan ook om een delicate materie. Hoe kunnen we immers de bescherming inzake de terugkeer naar de dienstbetrekking na een periode van afwezigheid voor mantelzorgers combineren met de vrije keuze van ouders die volledige beschikbaar willen zijn voor de opvoeding van hun kinderen? Bovendien houdt het debat over het statuut van huisvrouwen en –mannen tevens een reflectie in over maatschappelijke keuzen. Ten slotte zal een wettelijke erkenning van deze personen nooit het zelfde zijn als een maatschappelijke erkenning. Het is dan ook belangrijk dat beide soorten erkenning niet met elkaar verward worden, en dat we niet trachten de tweede te vervangen door de eerste!

In het onderdeel over de sociale zekerheid hebben we een voorstel tot wetswijziging geformuleerd om mantelzorgers in bepaalde omstandigheden toegang te verlenen tot de wachttijd en recht te geven op een verlenging van de referteperiode om te kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering. Voor de details verwijzen we terug naar dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK V : DE MANTELZORGER EN DE AANSPRAKELIJKHEID

1. DE SCHADE EN AANSPRAKELIJKHEID IN DE MANTELZORGRELATIE

Verschillende vormen van schade vragen verschillende regelingen

Wanneer de situatie van de mantelzorger in ogenschouw wordt genomen, zijn er verschillende gevallen denkbaar waarin hijzelf, de zorgbehoevende en derden schade kunnen ondervinden ten gevolge van de mantelzorgactiviteit. De veroorzaakte schade kan zowel lichamelijk als materieel zijn. De morele en emotionele schade laten we binnen dit bestek buiten beschouwing.

Eerst wordt stilgestaan bij de mogelijkheden en beperkingen van een familiale verzekering voor de dekking van materiële en lichamelijke schade ten gevolge van een mantelzorgrelatie. Vervolgens wordt dieper ingegaan op verschillende gevallen van lichamelijke schade en materiële schade.

Tenslotte wordt ook kort aandacht besteed aan het bestaan van een gemeentelijke vrijwilligersverzekering in Nederland die eveneens een dekking voorziet voor mantelzorgers.

2. DE GEZINSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

2.1. DEKKING GEGEVEN DOOR EEN GEZINSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING (FAMILIALE POLIS)

De familiale verzekering wordt geregeld door een koninklijk besluit van 1984²⁴⁵ en vergoedt de schade die door een verzekerde tijdens zijn privé-leven aan “een derde” veroorzaakt wordt, op voorwaarde dat zijn aansprakelijkheid betrokken is.

De gezinsoansprakelijkheidsverzekering dekt de buitencontractuele aansprakelijkheid op grond van de artikelen 1382-1386*bis* van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het privé-leven (artikel 1). Artikel 3 van het koninklijk besluit geeft een opsomming van de verzekerden, zijnde de verzekeringnemer zelf, zijn samenwonende echtgenoot/echtgenote, alle bij de verzekeringsnemer inwonende personen, het huispersoneel en gezinshelpers, alsmede al wie zorgt voor de bewaking van de kinderen en de dieren van de verzekeringnemer.

Artikel 6 van het K.B. van 12 januari 1984 voorziet in een aantal facultatieve uitsluitingen, die enkel gelden wanneer ze door de verzekeraar in de verzekeringspolis zijn opgenomen. Artikel 6, 2° bepaalt dat de schade veroorzaakt aan de verzekeringnemer, zijn samenwonende echtgenoot en alle bij hem inwonende personen kan worden uitgesloten, zelfs indien hun aansprakelijkheid niet in het geding komt. Ten aanzien van huispersoneel kan evenwel enkel de materiële en niet de lichamelijke schade worden uitgesloten (artikel 6, 3°).

2.2. EEN VERSTERKING VAN DE MANTELZORGRELATIE BINNEN DE GEZINSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING (FAMILIALE POLIS)

Vandaag beschikken heel wat mensen over een familiale polis. In het kader van een mantelzorgrelatie zal hij zeker zijn nut hebben. Nochtans zijn er een aantal beperkingen die een oplossing vragen om een optimale dekking te garanderen binnen de mantelzorgrelatie.

In de eerste plaats is er het gegeven dat een familiale polis geen verplichte verzekering is.

In de tweede plaats zorgt de opsomming van verzekerden in artikel 3 van het koninklijk besluit ervoor dat bepaalde mantelzorgers niet onder de opgesomde categorieën valt en bijgevolg niet gedekt zal zijn. Dit is het geval voor een mantelzorger die niet de verzekeringnemer is, de samenwonende echtgenoot/echtgenote of bij de verzekeringsnemer inwoont (bijvoorbeeld broer of zus, niet inwonende kinderen). Of die mantelzorger dan wel kan gekwalificeerd worden als ‘huispersoneel en gezinshelpers’ is uiterst betwistbaar.

De verzekeringnemer kan natuurlijk zijn verzekeringspolis op eigen initiatief uitbreiden zodat hij ook dekking geeft aan de mantelzorger(s) in zijn huis. Dit veronderstelt dat de

²⁴⁵ Koninklijk besluit van 12 januari 1984 tot vaststelling van de minimumgarantievoorwaarden van de verzekeringsovereenkomsten tot dekking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid buiten overeenkomst met betrekking tot het privé-leven, B.S., 31 januari 1984.

verzekeringnemer zelf het initiatief hiervoor neemt, wat een bijkomende belasting betekent en niet vanzelfsprekend is.

De beste garantie voor de mantelzorger is dat in artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 januari 1984 een bijkomende categorie van 'mantelzorgers' wettelijk wordt verankerd.

Wettelijke aanpassing: een punt 5° toevoegen aan artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 januari 1984, luidend als volgt:

“Moeten als verzekerden beschouwd worden:

5° de mantelzorger (wanneer zij handelen in privé-dienst van een verzekerde)”

Tenslotte voorziet het koninklijk besluit van 12 januari 1984 in artikel 6, 2° dat de schade veroorzaakt aan de verzekeringnemer, zijn samenwonende echtgenoot en alle bij hem inwonende personen kan worden uitgesloten. Bij huispersoneel en gezinshelpers kan de lichamelijke schade niet wordt uitgesloten op grond van artikel 6, 3°. Een aanpassing van het besluit waarbij (minstens) de lichamelijke schade van de mantelzorger, met inbegrip van de verzekeringnemer, echtgenoot en inwonende gezinsleden, niet wordt uitgesloten wanneer de door hen geleden lichamelijke schade een gevolg is van hun mantelzorgtaak, wordt aangewezen.

De lichamelijke schade van de mantelzorger, met inbegrip van de verzekeringnemer, de echtgenoot/ote en de inwonende gezinsleden mogen niet worden uitgesloten van de dekking.

Wettelijke aanpassingen:

Aanpassen aan artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 januari 1984 tot vaststelling van de minimumgarantievoorwaarden van de verzekeringsovereenkomsten tot dekking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid buiten overeenkomst met betrekking tot het privé-leven:

“Van de dekking kunnen worden uitgesloten:

*2° de schade veroorzaakt aan de personen bedoeld bij artikel 3,3°, zelfs indien hun aansprakelijkheid niet in het geding komt. **Voor de personen bedoeld in artikel 3,3° kan in geval van mantelzorg enkel de dekking van stoffelijke schade worden uitgesloten van dekking;***

3° de stoffelijke schade aan de personen bedoeld bij de artikelen 3,3° en 5°, zelfs indien hun aansprakelijkheid niet in het geding komt; “

3. LICHAMELIJKE SCHADE

3.1. PERSOONLIJKE SCHADE ZORGVERLENER

3.1.1. Mantelzorger zijn is een fysiek zware activiteit

Het moet niet gezegd, zorgen voor een zwaar zorgbehoevende persoon is voor de verzorgende een fysiek zware belasting. Rugklachten ten gevolge van het tillen van patiënten zijn een gekend fenomeen bij verplegende personeel. De mantelzorger wordt geconfronteerd met eenzelfde belasting en gelijkaardige lichamelijke klachten. Het is voor een mantelzorger, afhankelijk van zijn arbeids- en sociaalrechtelijke situatie, niet altijd vanzelfsprekend om een vergoeding te krijgen wanneer hij door het uitvoeren van mantelzorgtaken zelf lichamelijk klachten ontwikkeld en hierdoor niet meer in staat is die nog verder op te nemen.

Een mantelzorger die in het kader van de ziekte en - invaliditeitsverzekering bij een ziekenfonds is ingeschreven als 'gerechtigde' zal zowel genieten van recht op geneeskundige verzorging als op uitkeringen. Een mantelzorger die is ingeschreven als 'persoon ten laste' heeft enkel recht op geneeskundige verzorging, maar niet op een uitkering. Een aanzienlijk aantal mantelzorgers bevinden zich in de positie van 'persoon ten laste' en zullen dus geen uitkering krijgen wanneer zij zelf ziek worden, zelfs wanneer dit het gevolg is van hun mantelzorgtaken.

3.1.2. Uitbreiden van de 'verzekering Huispersoneel' tot mantelzorgers²⁴⁶

Volgens de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen is iedereen die regelmatig of occasioneel beroep doet op iemand die helpt in het huishouden verplicht hiervoor een verzekering af te sluiten. Deze verzekering dekt alle arbeidsongevallen en ongevallen op weg van en naar het werk, waarvan de verzekerde personen het slachtoffer zijn. Zij genieten van een bij wet vastgelegde vergoeding.²⁴⁷

Het gaat ondermeer om personen die tegen betaling werken voor de verzekeringnemer als babysit, gouvernante, conciërge, klusjesman, opvoeder, poetsvrouw, tuinier, ...

Huispersoneel moet niet aangegeven worden bij de RSZ voor zover het niet bij de werkgever inwoont en minder dan 4 uur per dag of minder dan 24 uur per week presteert bij een zelfde

²⁴⁶ Ethias, *Verzekeringen die uw huispersoneel beschermen*, www.ethias.be ; zie ook Fonds voor arbeidsongevallen: www.fao.fgov.be/site_nl/employeur/prive/obligation_assurance/toepassingsfeer.

²⁴⁷ Het grote principe is dat ieder persoon die onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid voor werknemers ook onderworpen is aan de arbeidsongevallenwet (zie site RSZ). Concreet betekent dit dat alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, ook automatisch aan de arbeidsongevallenwet onderworpen zijn. Deze arbeidsovereenkomst moet echter niet noodzakelijk geschreven zijn, maar het belangrijkste is dat er arbeid wordt verricht onder het gezag van een werkgever en dat hiervoor loon wordt betaald. De toepassing van de arbeidsongevallenwet werd nog uitgebreid tot een aantal categorieën die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid. (www.fao.fgov.be/site_nl/employeur/prive/obligation_assurance/obligation_assurance.html)

werkgever. Gelegenheidsprestaties zijn niet onderhevig aan RSZ-bijdragen als ze niet meer dan 8 uur per week bedragen.²⁴⁸

De verzekering kan worden afgesloten op de private verzekeringsmarkt. Een premie varieert van verzekeraar tot verzekeraar en de categorie huispersoneel en schommelt tussen de 30 en de 80 €.

Een uitbreiding van de verplichte verzekering huispersoneel tot mantelzorgers zou een belangrijke dekking kunnen bieden aan mantelzorgers voor lichamelijke schade opgelopen tijdens mantelzorgtaken.

3.1.3. De familieband of verloning is niet noodzakelijk een obstakel

De verzekering is van toepassing indien gelijktijdig aan drie voorwaarden is voldaan:

- ze zijn aangeworven ten behoeve van het huishouden of het gezin;
- ze bevinden zich in een toestand van ondergeschiktheid ten opzichte van de leden van het huishouden of gezin;
- ze ontvangen een bezoldiging als tegenprestatie voor het geleverde werk.

Gelet op de sociale en emotionele band als essentieel kenmerk van de relatie tussen mantelzorger en zorgbehoevende kan de vereiste van een ondergeschikt verband terecht als een obstakel worden gezien om mantelzorgers onder het toepassingsgebied van de wet te brengen. Niettemin is in Vlaanderen een belangrijk precedent voorhanden in het systeem van het persoonsgebonden assistentiebudget (cf. bijlage). Het onweerlegbaar vermoeden dat de persoonlijk assistent een werknemer is van de budgethouder zelfs ingeval van een familieband, kan hier een oplossing bieden.

Personen die in Vlaanderen arbeid verrichten als persoonlijk assistent voor een familielid -dit betekent in principe de mantelzorger - zijn vanaf 1 januari 2005 wettelijk onderworpen aan

²⁴⁸

Huispersoneel – Dienstboden: Dienstboden zijn werknemers die hoofdzakelijk manuele prestaties verrichten voor de huishouding van de werkgever of van zijn gezin (was, strijk, schoonmaak, ...). Is geen dienstbode:

- de werknemer die in opdracht van een onderneming werkt bij een privé-gezin;
- de werknemer die deze prestaties verricht voor een gemeenschap die geen feitelijk gezin vormt (bv. een klooster) ;
- de werknemer die instaat voor het onderhoud van de gemeenschappelijke delen van een appartementsgebouw.

Een dienstbode wordt niet bij de RSZ aangegeven indien:

- de dienstbode nooit vier uur of meer per dag bij de werkgever werkt ;
- de dagprestaties van vier uur of meer (bij één of meer werkgevers), in totaal minder dan vierentwintig uur per week bedragen.

Een dienstbode die bij het gezin inwoont wordt steeds aangegeven.

Huispersoneel – ander: Ander huispersoneel dan dienstboden, zijn de werknemers:

- die prestaties van intellectuele aard verrichten voor het huishouden (bv. kinderoppas, privé-verpleegster, gezelschapsdame) ;
- die manuele prestaties die niet van huishoudelijke aard zijn verrichten voor rekening van het gezin (bv. privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

Voor hen is er geen aangifte bij de RSZ vereist voor elke week waarin de duur van de tewerkstelling niet meer dan acht uur bedraagt (bij één of meer werkgevers).

(Bron: www.rsz.fgov.be/nl/content/employer/who.html#Huispersoneel---and-22).

de sociale zekerheid voor werknemers. Het aanwerven van een familielid als persoonlijk assistent stuitte voordien op juridische bezwaren. Omdat tussen familieleden doorgaans de noodzakelijke gezagsverhouding ontbreekt om van een arbeidsovereenkomst te spreken, konden persoonlijke assistenten in die omstandigheden geen beroep doen op de sociale zekerheid voor werknemers.

Hun situatie werd evenwel gedoogd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) tot er een juridische oplossing voor handen was. De oplossing die gevonden werd, voorziet nu dat er "een onweerlegbaar vermoeden van onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers" geldt voor personen die, in het kader van de doelstellingen van het voor de sociale integratie van personen met een handicap, arbeid verrichten als persoonlijk assistent van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of deel uitmaakt van het gezin en geniet van een persoonlijk assistentiebudget, evenals voor de houders van dat budget die hen bezoldigen

Een tweede obstakel is dat er een verloning moet zijn. De wet preciseert evenwel niet wat de omvang daarvan moet zijn. Ook hier kan verwezen worden naar de Vlaamse zorgverzekering, waarin een mantelzorger een vergoeding kan ontvangen van de zorgbehoevende betaald met de uitkering van de Vlaamse zorgverzekering en gemeentelijke en provinciale mantelzorgpremies.

3.2. SCHADE AAN DE ZORGBEHOEVENDE TEN GEVOLGE VAN EEN HANDELING VAN DE MANTELZORGER

3.2.1. Aansprakelijkheid tussen familieleden

De familie- en genegenheidsbanden tussen dader en slachtoffer maken dat aansprakelijkheidsvorderingen tussen familieleden in de Belgische rechtspraak eerder uitzonderlijk zijn. Volgens sommigen is een dergelijk vordering zelfs immoreel en bijgevolg juridisch niet toelaatbaar²⁴⁹. Ook verzekeraars staan afkerig tegenover het 'institutionaliseren' van aansprakelijkheid voor schade binnen een familie. Tegenover de traditionele familie- en genegenheidsbanden waarop deze argumentatie steunt staat een maatschappelijke tendens van verzwakken van de familiale banden door bijvoorbeeld het toenemend aantal echtscheidingen en een toename van nieuw samengestelde gezinnen, waarbinnen de relationele banden een andere dimensie krijgen.

WEYTS²⁵⁰ is evenwel van mening dat voor het instellen van een aansprakelijkheidsvordering enkel de toepassingsvoorwaarden van de aangevoerde aansprakelijkheidsregel moeten vervuld zijn. De artikelen 1382-1386*bis* van het Burgerlijk Wetboek schrijven het ontbreken van een familieband tussen dader en slachtoffer niet voor als toepassingsvoorwaarde.

Bijkomende reden voor het beperkt aantal vorderingen is dat in heel wat gezinssituaties het instellen van een aansprakelijkheidsvordering resulteert in een broekzak-vestzak operatie.

²⁴⁹ A. TUNC, noot onder Cass. 10 oktober 1972, *J.T.*, 1973, p. 165.

²⁵⁰ B. WEYTS, "Familiebanden, aansprakelijkheid en verzekering", *R.W.*, 2004-2005, p. 81-91: WEYTS heeft in dit artikel een duidelijke overzicht van de verschillende opinies terzake.

Voor echtgenoten gehuwd met het wettelijk stelsel heeft het bijvoorbeeld weinig zin om van elkaar schadevergoeding te vorderen.²⁵¹

Dit argument speelt evenwel niet meer vanaf het moment dat de dader verzekerd is, omdat het uiteindelijk niet het slachtoffer zelf, maar zijn verzekeraar is die de schade vergoed.

Daarenboven vindt men de mogelijkheid van het instellen van een aansprakelijkheidsvorderingen tussen familieleden terug in verschillende wettelijke regelingen²⁵².

Het Hof van Cassatie heeft in ieder geval reeds herhaaldelijk geoordeeld dat het bestaan van een familieband tussen slachtoffer en dader buiten beschouwing moet worden gelaten bij het beantwoorden van een aansprakelijkheidsvraagstuk²⁵³. Het Hof van Cassatie oordeelde dat het bestaan van een wettelijk onderhoudsplicht (*in casu* artikel 203 B.W.) ontslaat iemand niet van zijn aansprakelijkheid tegenover een familielid dat door zijn fout schade heeft geleden. Het slachtoffer heeft recht op een volledige vergoeding van zijn schade. De rechtsvordering waarover het slachtoffer beschikt op grond van artikel 1382 B.W. staat los van de rechten die met toepassing van artikel 203 B.W. gelden ten aanzien van de onderhoudsplichtigen.

Dit betekent dat ongeacht de 'sociale en emotionele band' die een mantelzorger heeft met zijn zorgbehoevende, de mantelzorger aansprakelijk kan worden gesteld voor schade aan de zorgbehoevende die hij door zijn fout veroorzaakt en die in causaal verband met de schade zijn.

Volgens het burgerlijk wetboek bestaan er niet minder dan 11 categorieën van onderhoudsplichtigen, zoals onder meer de "pleegvoogd t.a.v. de pupil, geadopteerden en hun descendenten t.a.v. de adoptanten en omgekeerd, ...

²⁵¹ B. WEYTS, "De subrogatoire vordering van het ziekenfonds: ook tegen een gezinslid van de gerechtigde" *R.W.*, 2005-2006, 822, met verwijzing naar R. KOOT, "Toerekening van eigenschuld in familie- en gezinsverhoudingen", in ENGELHARD, E., HARTLIEF, T. EN VAN MAANEN, G. (red.), *Aansprakelijkheid in gezinsverband*, Den Haag, Boom Juidische Uitgevers, 2004, 23 ev.

²⁵² Bijvoorbeeld: de regelgeving rond zwakke weggebruikers geldt ook tussen familieleden; de aansprakelijkheidsregeling voor vrijwilligers geldt ook tussen de vrijwilliger en een familielid; in de aansprakelijkheid van ouders voor minderjarigen heeft de verzekeraar een beperkt verhaalrecht.

²⁵³ Cass., 10 oktober 1972, *Arr. Cass.*, 1973, 146: In een verkeersongeval veroorzaakt een man opzettelijk de dood van zijn schoondochter. Zijn zoon stelt tegen hem een aansprakelijkheidsvordering in tot vergoeding van de door hem geleden morele schade. Het hof van beroep kende de vordering toe, omdat het bestaand van een familieband de regelen van de burgerlijke aansprakelijkheid niet wijzigd.

Zie ook: B. WEYTS, *De fout van het slachtoffer in het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2003, 243 ev.; T. VANSWEEVELT, *De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de geneesheer in het ziekenhuis*, Antwerpen, Maklu, 1992, p. 427.

Cass., 12 januari 2004, *R.W.*, 2005-2006, 821, met noot van B. WEYTS, "De subrogatoire vordering van het ziekenfonds: ook tegen een gezinslid van de gerechtigde", *R.W.*, 2005-2006, 822. Een man verliest de controle over het stuur en bij het ongeval wordt ook zijn dochttertje gewond. Het ziekenfonds besluit na het uitbetalen van de uitkeringen regres uit te oefenen tegen de verzekeraar van de bestuurder. Deze verweerde zich door de stellen dat de ouders de medische kosten van de minderjarige op zich nemen op grond van artikel 203 B.W., dat een bijzondere onderhoudsplicht van ouders jegens hun kinderen voorziet. Artikel 203 B.W. ontslaat de vader niet van aansprakelijkheid tegenover zijn kind dat door zijn fout schade heeft geleden. Het kind heeft recht op een volledige vergoeding van zijn schade. Het Hof van Cassatie voegt eraan toe dat de rechtsvordering waarover het kind beschikt op grond van artikel 1382 B.W. losstaat van de rechten die hij met toepassing van artikel 203 B.W. kan doen gelden ten aanzien van zijn ouders.

Hierna geven wij een overzicht van de belangrijkste categorieën van wettelijke onderhoudsplichtigen in het Burgerlijk Wetboek:

- 1) de ene echtgenoot t.a.v. de andere (art. 213 en 221 B.W.), en na scheiding van tafel en bed de echtgenoot tegen wie de scheiding is uitgesproken t.a.v. de onschuldige (art. 308 B.W.);
- 2) de ouders t.a.v. hun kinderen van wie de opleiding niet voltooid is (art. 203, §1 B.W., toepasselijk op de adoptieve ouders krachtens art. 361, 6 1, 1ste lid B.W., op de ouders van een verlengd minderjarige krachtens art. 487^{quater}, 1ste lid B.W., op de uit echt gescheiden ouders krachtens art. 1288, 1ste lid 3° Ger.W.)
- 3) bepaalde aanverwanten in de eerste graad, namelijk de schoonouders t.a.v. de gehuwde kinderen en omgekeerd (art. 206 en 207 B.W.); er is geen onderhoudsplicht t.a.v. verdere ascendenten van de echtgenoot of t.a.v. de echtgenoot van verdere descendenten; de onderhoudsplicht tussen aanverwanten houdt daarenboven op wanneer het huwelijk waardoor de aanverwantschap is ontstaan, ontbonden is door
 - a. de dood van de echtgenoot die deze deed ontstaan, op voorwaarde dat er geen kinderen uit dit huwelijk in leven zijn, of
 - b. door echtscheiding, zelfs als er kinderen uit dit huwelijk gesproten zijn; deze onderhoudsplicht houdt eveneens op t.a.v. de schoonmoeder indien zij een tweede huwelijk aangaat;

Er is geen onderhoudsplicht tussen verwanten in de zijlinie (bv. broers en zusters).

3.2.2. Thuiszorgtechnologie, verschuiving van taken en aansprakelijkheid

Ontwikkeling in geneeskunde en thuiszorg brengen steeds meer een belangrijke verschuiving mee van de verzorging van de patiënten van een residentiële setting naar de thuissituatie. De ontwikkelingen op het vlak van thuiszorgtechnologie²⁵⁴ en argumenten van kostenbesparing op politiek vlak hebben grote implicaties voor het takenpakket van de mantelzorger. Jammer genoeg staan de ethische en maatschappelijke, maar zeker ook de aansprakelijkheidsvragen, verbonden met deze ontwikkelingen in België (nog) niet hoog op de maatschappelijke en politieke agenda.

De vragen rond thuiszorgtechnologie zijn divers.

In de eerste plaats grijpen thuiszorg en thuiszorgtechnologie sterk in op de thuissituatie en privacy van de zorgbehoevende en zijn familie. De woonkamer staat plots vol medische apparatuur en aanpassingen aan de woning zijn dikwijls noodzakelijk. Daarbij stelt zich de vraag of de patiënt en/of mantelzorger sowieso wel de keuze wordt gelaten om daarin mee te stappen. Aandacht voor deze vraag is des te belangrijker omdat thuiszorg hoe dan ook,

²⁵⁴

De voorbeelden van deze technieken in de thuissituatie zijn vandaag legio: thuisdialyse, intraveneuze chemotherapie, bloedtransfusie, pijnbestrijding met infuuspompje, beademing, bloeddrukmeting,;

Zie ook R. ZWIERS, "Wij dialyseren elke nacht. Verslag CEG-symposium 'Van kliniek naar thuiszorgtechniek'", 24 juni 2004, *Graadmeter*, augustus 2004, 13-20.; J.R. VAN KAMMEN, "Geavanceerde thuiszorgtechnologie: morele vragen bij een nieuwe zorgpraktijk", *Signalering ethiek en gezondheid RVZ*, 2004, 101-126.; L. ASVELD en M. BESTERS, *Medische technologie: ook geschikt voor thuis.*, Rathenau Instituut, Den Haag, 2009, 119 p.

zelfs met een professionele omkadering, een extra belasting met zich mee brengt voor de mantelzorger.

In de tweede plaats verschuiven de taken en verantwoordelijkheden van de mantelzorger van het 'zorgen voor' naar het 'verzorgen' en in sommige gevallen zelfs naar 'verplegen'. Mantelzorgers geconfronteerd met thuiszorgtechnologie krijgt ook meer medisch en technisch getinte handelingen voor hun rekening. Niet alleen veronderstelt dit van de mantelzorger de nodige vaardigheden en kennis van de apparatuur, wat voorlichting en opleiding veronderstelt. Maar ook de kwaliteit, veiligheid en gebruiksgemak van de apparatuur wordt een belangrijk aandachtspunt. Een snelle alarmopvolging is daarbij onontbeerlijk.

Heel wat actoren zijn dan ook betrokken in de thuiszorgsituatie, het gaat daarbij niet enkel en alleen meer de zorgbehoevende, mantelzorger en professionele zorgverleners, maar ook de producenten van medische apparatuur verschijnen op het toneel. Dit veronderstelt duidelijke afspraken over taken en verantwoordelijkheden.²⁵⁵

Andere landen hebben bijvoorbeeld bepaalde regelingen aangenomen inzake medische apparatuur die thuis wordt gebruikt²⁵⁶.

3.2.3. Bespreekbaar maken van de verhouding van de mantelzorgtaken en verpleegkunde en zorgkunde als federaal beschermde beroepen

Onder financieel en politieke druk wordt steeds meer nadruk gelegd op de zelfzorg en thuiszorg. Deze verschuiving van de residentiële zorg naar de thuiszorg heeft vanzelfsprekend ook zijn voordelen. Wat momenteel nog te weinig onder de aandacht komt is het feit dat de taak van de mantelzorger verglijdt van 'zorgen' naar 'verzorgen' en zelfs 'verplegen'.

Juridisch is deze situatie allesbehalve duidelijk in België. Een patiënt die bijvoorbeeld wordt aangeleerd om zichzelf te dialyseren handelt volstrekt legaal. Wanneer hij zichzelf lichamelijk schade toebrengt (bijvoorbeeld zelfdoding, automutilatie) zal hij ook niet strafbaar zijn. De situatie van een mantelzorger die leert zorgen voor een dialysepatiënt is minder vanzelfsprekend. Een mantelzorger kan juridisch gezien enkel 'zorgen' voor de patiënt. Maar

²⁵⁵ Een interessante studie is : ML HOLLESTELLE, ESM HILBERS, EAE VAN TIENHOVEN en RE GEERTSMA, *Geavanceerde medische technologie in de thuissituatie: inventarisatie, gebruikersaantallen en risico's*, RIVM rapport 265011004/2005, Centrum voor Biologische Geneesmiddelen en Medische Technologie van het RIVM, 2005, 132 p. (www.expertisecentrummantelzorg.nl/Site.../medischetechindethuissituatie.pdf).

²⁵⁶ Nederland heeft bijvoorbeeld een regeling aangenomen voor thuisdialyse (zie P. SIMONS en J. VANDE MOORTELE, "Thuisdialyse. Is de mantelzorger aansprakelijk?", *nursing*, 2004, 27):

- Trainingsprogramma van 16 weken voor patiënt en mantelzorger;
- Opleidingsdeskundige beslist of thuisdialyse verantwoord is;
- Ondersteuning: aanpassen woning, leveren materiaal, technische ondersteuning;
- Verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden:
 - » Dialysecentrum: burgerrechtelijk aansprakelijk voor onvolledige/onvoldoende opleiding;
 - » Opleidingsdeskundige: tuchtrechtelijk aansprakelijk;
 - » Mantelzorgers: strafrechtelijk aansprakelijk;
 - » Mantelzorgers: strafrechtelijk aansprakelijk;
 - » Patiënt: geen misdrijf voor het zichzelf toebrengen van schade.

in geschetste situatie blijft het dikwijls niet meer bij ‘zorgen’ maar gaat het ook om ‘verzorgen’ en ‘verplegen’. Dialyseren is verpleegkunde en bijgevolg voorbehouden aan welbepaalde gezondheidswerkers, namelijk artsen, verpleegkundigen en studenten binnen de gezondheidszorg.²⁵⁷ Een mantelzorger behoort volgens de federale wetgeving niet tot deze beroepscategorie en is bijgevolg strafbaar naar aanleiding van thuisdialyse. Daarbij wordt zelfs nog helemaal niet het punt aangeraakt of er al dan niet een fout wordt gemaakt wanneer het misloopt bij een thuisdialyse.

In artikel 189 van de programmawet van 9 juli 2004²⁵⁸ wordt aan de Koning de mogelijkheid gegeven om bij ministerieel besluit, na advies van de Koninklijke Academieën voor Geneeskunde, de lijst van activiteiten vast te stellen die tot het dagelijkse leven behoren en die niet tot de uitoefening van de geneeskunst, de verpleegkunde, de kinesitherapie of een paramedisch beroep behoren. Hij kan daarenboven de voorwaarden vaststellen waaraan deze activiteiten moeten beantwoorden om als dusdanig te worden beschouwd²⁵⁹. Het artikel heeft tot op vandaag geen uitvoering gekregen maar biedt dus wel de mogelijkheid om een aantal verpleegkundige en (para)medische taken door te schuiven naar de mantelzorgers. De implicaties hiervan voor de taak, verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de mantelzorger zijn niet gering. Een discussie over de wenselijkheid hiervan is in België, ook binnen de mantelzorgverenigingen, nog niet of nauwelijks aan bod gekomen²⁶⁰.

3.3. SCHADE AAN DERDEN

De gewone burgerrechtelijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid is van toepassing

Schade aan derden kan worden veroorzaakt door enerzijds de zorgbehoevende²⁶¹ en anderzijds de mantelzorger²⁶². In beide gevallen kan worden beroep gedaan op de burgerrechtelijke of strafrechtelijke aansprakelijkheidsregels. Omdat de toepassing hiervan in de mantelzorgsituatie geen specifieke problemen met zich meebrengt, wordt hier niet dieper op ingegaan. We verwijzen hiervoor ook naar het stuk over de familiale verzekering.

²⁵⁷ Koninklijk besluit van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidsberoepen

²⁵⁸ B.S., 15 juli 2004.

²⁵⁹ Deze bepaling was indertijd onaanvaardbaar voor de beroepsgroep van verpleegkundigen, omdat zij geen adviserende rol kregen toebedeeld bij het opstellen van een dergelijke lijst.

²⁶⁰ Zie bijvoorbeeld: P. SIMONS en J. VANDE MOORTELE, “Thuisdialyse. Is de mantelzorger aansprakelijk?”, *nursing*, 2004, 27.

²⁶¹ Ten gevolge van onvoldoende toezicht op een dementerende bejaarde ontstaat er brand. Zowel de zorgbehoevende als de mantelzorger kunnen worden aangesproken.

²⁶² De mantelzorger houdt onvoldoende toezicht op apparatuur of geneesmiddelen. Een klein kind kan bijvoorbeeld bepaalde geneesmiddelen inslikken.

4. MATERIËLE SCHADE AAN DERDEN

Twee situaties kunnen zich voordoen: enerzijds materiële schade aan een derde is en anderzijds de materiële schade die een mantelzorger zelf leidt wanneer de lichamelijke toestand waarin de zorgbehoevende zich bevindt en die de reden is van nood aan mantelzorg veroorzaakt is door een ongeval.

4.1. DE MATERIËLE SCHADE AAN EEN DERDE WORDT GEDEKT DOOR EEN FAMILIALE VERZEKERING

Het meest vanzelfsprekend is dat de materiële schade van een derde gedekt wordt door de familiale verzekering, voor zover er één is afgesloten voor het gezin van de zorgbehoevende. Daarbij verwijzen we ook naar het voorstel hoger geformuleerd, om het wettelijk bepaalde toepassingsgebied van de familiale verzekering uit te breiden zodat elke mantelzorger (ongeacht of hij deel uitmaakt van het gezin) automatisch gedekt wordt door de polis. Enig minpunt blijft het feit dat de verzekering niet verplicht is.

Maar er zijn misschien ook andere mogelijkheden.

Op termijn en in het kader van de uitvoering van het decreet op het georganiseerd vrijwilligerswerk (cf. *supra*) wordt een opening gemaakt naar een meer georganiseerde vorm van mantelzorg. Dit zou betekenen dat de mantelzorgers als vrijwilliger kunnen genieten van een aantal rechten, bijvoorbeeld op het vlak van verzekering, geboden door de vrijwilligerswetgeving.²⁶³

Een andere mogelijkheid is het aanbieden van een aansprakelijkheidsverzekering door een overheid, zoals dit bijvoorbeeld in Nederland het geval is in bepaalde steden en gemeenten. Een voorbeeld van de dekking van een dergelijk verzekering wordt gegeven in bijlage.

4.2. MEER DAN EEN SYMBOLISCHE VERGOEDING VAN DE MATERIËLE SCHADE VAN DE MANTELZORGER

Wanneer de lichamelijke toestand van de zorgbehoevende het gevolg is van lichamelijke schade veroorzaakt door een derde, bijvoorbeeld ten gevolge van een auto-ongeval, dan zal ook de mantelzorger hierdoor schade lijden. Het dan om materiële schade die te wijten is

²⁶³ Het Vlaams parlement keurde in april 2009 een decreet goed betreffende het georganiseerd vrijwilligerswerk in beleidsdomein welzijn, volksgezondheid en gezin (B.S., 17 september 2009.) De memorie van toelichting bij het decreet maakt een belangrijke connotatie bij het element 'in georganiseerd verband'. Een bepalend element waarom mantelzorgers tot nu toe buiten het toepassingsgebied vallen van de vrijwilligerswet.

"Vrijwilligerswerk wordt ingericht door een organisatie buiten het privé- of familieverband van degene die het verricht. Activiteiten die zuiver en alleen georganiseerd worden door de kring van familieleden en vrienden behoren tot het privéleven. De begunstigde van mantelzorg kan bijvoorbeeld een familielid zijn van de vrijwilliger, wat niet wil zeggen dat het een activiteit betreft die zich zuiver in de privésfeer afspeelt. De mantelzorg wordt gecoördineerd door een organisatie en valt onder het toepassingsgebied van deze wet, tenminste voor zover aan de andere elementen van het begrip vrijwilligerswerk is voldaan." Dit decreet maakt een duidelijk opening naar een meer georganiseerde vorm van mantelzorg. Dit zou een aantal belangrijke consequenties hebben. Enerzijds zal het takenpakket (en de financiële omkadering) van de bestaande erkende mantelzorgverenigingen grondig moeten worden aangepast. Anderzijds zullen de mantelzorgers als vrijwilliger kunnen genieten van een aantal rechten (bv. op het vlak van verzekering) geboden door de vrijwilligerswetgeving.

aan loonverlies, verlies van carrièrekansen, onderbroken pensioenopbouw, extra kosten,... Uit cijfermateriaal blijkt dat de financiële verliezen die een mantelzorger leidt niet onaanzienlijk²⁶⁴. Het lijkt dan ook niet onlogisch dat een mantelzorger een vordering tot vergoeding van zijn materiële schade instelt tegen de schadeveroorzaker. Belgische rechtbanken zijn evenwel zeer terughoudend in het toekennen van vergoedingen en de indicatietabellen voorzien slechts symbolische vergoedingen. Het argument voor die terughoudendheid is de 'natuurlijke plicht' die iedereen heeft om voor zijn familie- of gezinslid te zorgen.

264

In Nederland loopt ongeveer 1 op de 5 mantelzorgers inkomen mis doordat zij geen of minder betaald werk verrichten vanwege mantelzorg. Van de 2,4 miljoen mensen die meer dan 8 uur per week en/ of langer dan 3 maanden zorgen werkt bijna een vijfde minder dan zij wensen (De Boer e.a., 2003):

- 5% stopt met werk;
- 6% gaat korter werken;
- 5% houdt meer werk af;
- 3% werkt niet, maar dat wel zou willen. De zorg voor hun naaste weerhoudt hen.

Mantelzorgers hadden in 2001 een inkomensverlies van in totaal 1,3 miljard euro, waarvan 0,45 miljard euro aan gederfd inkomen en 0,83 miljard euro aan extra uitgaven. Van de mensen die zij verzorgden kregen zij een bedrag van 14 miljoen euro aan vergoedingen en een onbekend, maar in elk geval veel lager bedrag aan vergoedingen via de inkomstenbelasting, de bijzondere bijstand en andere bronnen (RVZ 2004). Het inkomensverlies door verminderde loopbaanmogelijkheden en pensioenbreuk werden in deze cijfers buiten beschouwing gelaten.

BESLUIT

De voorstellen die in dit verslag aan bod komen zijn in wezen denkpistes die de wetgever, de verenigingen op het terrein en de bevoegde administraties kunnen helpen een zicht te krijgen op de wettelijke situatie van de mantelzorger.

Gezien de verplichting tot vertrouwelijkheid die aan deze studie ten grondslag ligt, hebben we de verschillende voorstellen niet kunnen bespreken met de administratieve actoren (RVA, RVP, RSVZ, RIZIV, verzekeringsinstellingen, enz.). Het ligt dan ook in de lijn van de verwachtingen dat sommige ervan in het licht van de verschillende administratieve praktijken zullen worden herzien, geschrapt of verbeterd. Zoals aangestipt in de methodologie, stond dit onderzoek uitsluitend onder toezicht van een stuurcomité waartoe geen ambtenaren van de sectoren sociale zekerheid, werk of sociaal overleg behoorden.

Tot slot kunnen we stellen dat dit werkstuk een soort “sneuveltekst” waarover een debat moet worden gevoerd, zoals op beleidsniveau als op het niveau van de verenigingen en de administratie. Wij hopen vooral dat ons werk ertoe zal bijdragen dat op het vlak van wetgeving en solidariteit rekening wordt gehouden met de dagelijkse realiteit van de mantelzorger, zonder afbreuk te doen aan de mechanismes van ons socialezekerheids- en arbeidsrechtssysteem, en dat het zal leiden tot een vorm van institutionele en wettelijke samenhang op langer termijn.

BIJLAGEN

WETTELIJKE REGELINGEN INZAKE ARBEIDSRECHT DIE MOMENTEEL KUNNEN WORDEN GEBRUIKT DOOR MANTELZORGERS

Inleiding

Om te komen tot een overzicht hebben we de verschillende juridische instrumenten onderzocht die momenteel in de Belgische wetgeving bestaan en die, hoewel ze niet specifiek voor mantelzorgers bedoeld zijn, wel door hen kunnen worden gebruikt, eventueel mits een aantal aanpassingen. We hebben ons gefocust op de elementen die ons relevant leken voor de mantelzorgers.

Gezien het vastgelegde kader van deze studie hebben we ons in dit stadium bevestigd tot de analyse van de wetgeving zonder verwijzing naar interpretaties door de rechtspraak of de rechtsleer. Ook een systematisch onderzoek per activiteitssector valt buiten het opzet van deze studie.

1. BESTAANDE REGELINGEN VOOR WERKNEMERS

1.1. TIJDSKREDIET EN GEWONE LOOPBAANONDERBREKING

1.1.1. Tijdskrediet

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Het tijdskrediet is het systeem van loopbaanonderbreking voor werknemers van de privésector.

De algemene tijdskredietregeling werd ingevoerd bij de “herstelwet” van 22 januari 1985. Nadien heeft de regering deze regeling uitgebreid door middel van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, die een nieuwe tijdskrediet- en arbeidsverminderingregeling voorziet. In de privésector is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing sinds 1 januari 2002.²⁶⁵

²⁶⁵

Zie collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 25 januari 2002 (S.B., 16 februari 2002, Err. S.B., 5 maart 2002);
Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (S.B., 24 januari 1985);

Momenteel zijn 3 tijdskredietformules van kracht:

- tijdskrediet in de strikte zin (voltijds of halftijds);
- vermindering van de loopbaan met 1/5;
- vermindering van de prestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder (zie verder).

1.1.1.1. Tijdskrediet

Werknemers hebben recht op tijdskrediet voor de duur van maximum één jaar tijdens de ganse beroepsloopbaan, op te nemen in periodes van minimum 3 maanden voltijds of halftijds.

In principe kan het paritaire comité of de onderneming de duur van het tijdskrediet door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst wijzigen en verlengen tot maximum 5 jaar tijdens de ganse loopbaan.

De mantelzorger zou eventueel een beroep kunnen doen op deze algemene tijdskredietregeling. Hierbij dient te worden onderstreept dat periodes van arbeidsonderbreking of –vermindering tot een parttime volgens de regelgeving inzake palliatief verlof, ouderschapsverlof, of loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, niet in rekening worden gebracht voor de maximumduur van één jaar (verlengbaar tot 5 jaar).

Om recht te hebben op het tijdskrediet moet de werknemer wel door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest tijdens de 15 maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag.

Het voltijds tijdskrediet kan worden opgenomen ongeacht het arbeidsstelsel. Daarentegen moet de werkgever gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvraag minstens drie vierde tewerkgesteld zijn geweest om halftijds tijdskrediet te kunnen opnemen.

Voor de mantelzorger bestaat het grootste nadeel van het tijdskrediet erin dat er strikte termijnen zijn voor het indienen van de aanvraag en dat het moet worden opgenomen gedurende minstens drie maanden.

De werknemer heeft recht op een forfaitaire onderbrekingsuitkering²⁶⁶ gedurende maximum 12 maanden tijdens de ganse beroepsloopbaan indien de werknemer zijn activiteiten volledig stopzet.

Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (S.B., 15 september 2001);

Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (S.B., 18 december 2001).

²⁶⁶

Zie het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet.

Deze onderbrekingsuitkering kan evenwel verlengd worden tot 5 jaar op voorwaarde dat de werknemer zijn activiteiten volledig stopzet, in de volgende omstandigheden:

- opvoeding van het eigen kind tot de leeftijd van 8 jaar,
- het verstrekken van palliatieve zorgen (met een attest van de behandelende arts van de persoon die palliatieve zorgen behoeft),
- begeleiding of zorgverstrekking aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2de graad (met een attest van de behandelende arts van de persoon die medische bijstand behoeft),
- zorgverstrekking aan een gehandicapt kind dat thuis woont en verzorgd wordt (met een attest van de behandelende arts van het gehandicapte kind),
- volgen van een opleiding.

Het recht op een onderbrekingsuitkering is beperkt tot maximum 4 jaar tijdens de ganse beroepsloopbaan voor werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse werkregeling.

1.1.1.2.Recht op loopbaanvermindering met 1/5

Werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van hetzij 1 dag per week, hetzij 2 halve dagen per week gedurende maximum 5 tijdens de ganse loopbaan²⁶⁷.

De duurtijd voor het uitoefenen van dit recht bedraagt minimum 6 maanden.

Zij hebben tevens recht op een onderbrekingsuitkering gedurende maximum 5 jaar tijdens de volledige loopbaan.

Om het recht op deze loopbaanvermindering te genieten, moet de werknemer aan de volgende voorwaarden tegelijk voldoen:

1° met de werkgever verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst gedurende de 5 jaar voorafgaand aan de aanvraag;

2° tewerkgesteld geweest zijn volgens een voltijdse arbeidsregeling gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

Ook hier wordt voor de maximumduur van één jaar (verlengbaar tot 5 jaar) geen rekening gehouden met periodes van arbeidsonderbreking of –vermindering tot een parttime volgens de regelgeving inzake palliatief verlof, ouderschapsverlof, of loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

²⁶⁷

Bij gevallen waarin werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, zal het paritaire comité of het bedrijf bij collectieve arbeidsovereenkomst de regels en bijzonderheden vastleggen voor de regeling van het recht op een loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of gelijkgesteld.

Het is tevens mogelijk over te schakelen op een 4/5 werktijdregeling voor een periode van maximum 12 maanden. Daartoe is een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of bedrijfsniveau nodig of moet deze mogelijkheid deel uitmaken van het arbeidsreglement. Bovendien moet er een geschreven wederzijdse overeenkomst worden gesloten tussen de betrokkene en zijn werkgever.

1.1.1.3.Recht op een arbeidsvermindering tot een halftijdse voor werknemers ouder dan 50

De halftijdse tijdskredietregeling voor werknemers ouder dan 50 geeft hen het recht hun activiteiten te verminderen tot een halftijdse, en dit onbeperkt in de tijd (dat wil zeggen tot aan hun pensioen), evenals het genot van een verhoogde uitkering (in vergelijking met werknemers jonger dan 50).

Hiertoe moeten verschillende voorwaarden tegelijk vervuld zijn.

1.1.1.4.Recht op een 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50

De regeling voor 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 geeft hen de kans 4/5 te gaan werken, en dit onbeperkt in de tijd (dat wil zeggen tot aan hun pensioen), alsook het genot van een verhoogde uitkering (in vergelijking met werknemers jonger dan 50).

Hiertoe moeten verschillende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn.

1.1.1.5.Algemene opmerkingen met betrekking tot de verschillende soorten loopbaanonderbreking

In elk geval, ongeacht de aangevraagde tijdskredietformule, is de uitoefening van de verschillende rechten onderworpen aan de toestemming van de werkgever wanneer deze niet meer dan 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de aanvraag wordt ingediend.

Bovendien kunnen bepaalde categorieën van werknemers door middel van een sectorale of bedrijfsgebonden collectieve arbeidsovereenkomst uitgesloten worden van de rechten op de verschillende tijdskredietformules.

Aanvragen moeten steeds binnen de vastgelegde termijnen worden ingediend. Deze termijnen worden echter verkort wanneer de werknemer zijn rechten wil laten gelden onmiddellijk nadat hij palliatief verlof genomen heeft.

Bovendien mag de werknemer onder bepaalde voorwaarden het uitoefenen van deze rechten wijzigen (uitstel, regeling en planning). Uiteraard valt niet te verwachten dat deze mogelijkheid vaak zal worden benut als het gaat om mantelzorgers die met noodsituaties geconfronteerd worden.

Zo kan een werkgever de ingangsdatum van een tijdskrediet uitstellen wanneer 5% van het personeel van het bedrijf²⁶⁸ reeds hiervan geniet.

Onder bepaalde tewerkstellingsvoorwaarden, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst 77bis, kan de werknemer overgaan van een 1/2-tijds tijdskrediet of een tijdskrediet 1/5 naar een thematisch verlof of omgekeerd.

1.1.1.6. Het recht op deeltijdse arbeid nadat een einde is gekomen aan de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de wetgeving op de loopbaanonderbreking.

Krachtens artikel 107bis van de herstellwet van 22 januari 1985 heeft de werknemer die alle wettelijke mogelijkheden om zijn arbeidsprestaties te verminderen heeft uitgeput in het kader van de regelgeving betreffende het tijdskrediet, loopbaanonderbreking, het recht, aansluitend op de periode van vermindering van de arbeidsprestaties over te gaan naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet in hetzelfde arbeidsregime als op de werknemer van toepassing was tijdens de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties²⁶⁹.

Wanneer, met toepassing van dit artikel, overgegaan wordt tot een deeltijdse arbeidsovereenkomst, geniet de werknemer opnieuw een ontslagbescherming.

Weerslag op het arbeidsrecht

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis bepaalt dat, na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, het recht op loopbaanvermindering of arbeidsvermindering tot een halftijdse, de werknemer het recht heeft terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of gelijkbare functie overeenkomstig zijn arbeidsovereenkomst.

Bovendien geniet de werknemer in het kader van al deze regelingen een ontslagbescherming. De werknemer mag immers geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of aan de vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse wegens het de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking.

²⁶⁸ Deze grens van 5% kan eventueel worden gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of op ondernemingsniveau), of in het arbeidsregeling. Hij wordt automatisch verhoogd wanneer er werknemers ouder dan 50 zijn.

²⁶⁹ Zie ook het koninklijk besluit van 25 november 1998 betreffende het recht op deeltijdse arbeid nadat een einde is gekomen aan de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de wetgeving op de loopbaanonderbreking. Dit is van toepassing op werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en op hun werkgever. Dit koninklijk besluit bepaalt de nadere regels voor de uitoefening van dit recht (de aanvraag moet gebeuren bij een ter post aangetekende brief en dit ten minste twee maanden vóór de uitputting van de mogelijkheid van de vermindering van arbeidsprestaties).

Wanneer de werknemer een beroep doet op deze ontslagbescherming, dient de werkgever het bewijs leveren van de dringende of voldoende reden. De ontslagbescherming begint in principe te lopen vanaf de datum van de aanvraag van het thematisch verlof en neemt in principe een einde drie maanden na het einde van het verlof of op de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever. Bij ontslag zonder voldoende reden, moet de werkgever bovenop de gewone verbrekingsvergoeding een forfaitaire schadevergoeding betalen die gelijk is aan zes maanden loon.

Sommige paritaire comités voorzien een bijkomende schadevergoeding bovenop het recht op tijdskredietuitkeringen.

Bovendien bestaat er in Vlaanderen zogenaamde aanmoedigingspremies, namelijk het zorgkrediet en het opleidingskrediet. Het zorgkrediet is voornamelijk bedoeld voor mantelzorgers.

Gevolgen voor de sociale zekerheid

Er is een gedeeltelijke of volledige gelijkstelling voorzien van de periodes van onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties ten opzichte van je oorspronkelijke werkregeling. De gelijkgestelde periodes verschillen naargelang het gaat over het recht op pensioen of werkloosheid, de uitkeringen voor ziekte of invaliditeit of naargelang de formule van tijdskrediet.

1.2. BEROEPSLOOPBAANONDERBREKING

Definitie, voorwaarden en gevolgen

De regeling van de gewone loopbaanonderbreking lijkt redelijk goed op de van het tijdskrediet²⁷⁰.

1.2.1. “Gewone” loopbaanonderbreking voor contractueel en statutair personeel van de plaatselijke en provinciale besturen en van de andere openbare instellingen

Volgens het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen kunnen werknemers²⁷¹ hun loopbaan volledig onderbreken of hun

²⁷⁰ Zie herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (S.B., 24 januari 1985) ; Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (S.B., 12 januari 1991) ; Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998) ; Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (S.B., 29 mei 1999).

²⁷¹ Met uitzondering van bepaalde categorieën.

arbeidsprestaties verminderen (volgens verschillende regelingen wanneer ze jonger of ouder dan 50 jaar zijn).

1.2.1.1. Volledige loopbaanonderbreking:

Voltijdse of deeltijdse werknemers kunnen hun beroepsactiviteiten volledig opschorten voor periodes van minimum drie en maximum twaalf maanden.

Het recht op de onderbrekingsuitkering voor werknemers is beperkt tot maximum 6 jaar (72 maanden) gedurende de ganse beroepsloopbaan.

Werknemers die de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig opschorten, hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een forfaitaire onderbrekingsuitkering.

1.2.1.2. Deeltijdse loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar:

Voltijdse werknemers kunnen hun prestaties verminderen met 1/2, 1/3, 1/3 of 1/5.

Werknemers die voor minstens 3/4 zijn tewerkgesteld kunnen hun prestaties verminderen met maximum de helft van een voltijdse betrekking.

De prestaties kunnen verminderd worden gedurende periodes van minstens drie maanden.

Een werknemer die zijn prestaties vermindert met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 heeft recht op een tijdelijke onderbrekingsuitkering.

Het recht op de forfaitaire onderbrekingsuitkering is beperkt tot maximum 5 jaar (60 maanden) gedurende de volledige beroepsloopbaan.

De maximumduur van 5 maanden wordt evenwel verlengd tot 6 jaar voor :

1° de personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die er van afhangen ;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die eveneens personeelsleden tewerkstelt verbonden door een statuut.

Het is mogelijk onmiddellijk over te stappen van een volledige naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd, evenals van één soort arbeidsvermindering naar een andere. In dit geval wordt voor de minimumduur van drie maanden rekening gehouden met alle periodes.

1.2.1.3. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers ouder dan 50 jaar:

Vanaf de leeftijd van 50 jaar kunnen werknemers hun arbeidsprestaties onbeperkt, dat wil zeggen tot bij hun pensioen, verminderen voor opeenvolgende periodes van 3 maanden.

Bovendien zijn de uitkeringen hoger.

Indien de werknemer echter beslist zijn activiteiten terug op te nemen vóór zijn pensioen, zal hij nadien niet meer in aanmerking komen voor de regeling voor werknemers ouder dan 50 (in dit geval zal de algemene regeling voor werknemers jonger dan 50 op hem van toepassing zijn).

Voor het overige gelden dezelfde bepalingen als bij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar.

1.2.2. Gewone loopbaanonderbreking voor statutaire ambtenaren

Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de beroepsloopbaanonderbreking van het personeel van de besturen voorziet eveneens een specifieke loopbaanonderbrekingsregeling.

Dit kaderbesluit werd aangenomen om alle mogelijke van loopbaanonderbreking, de overeenkomstige onderbrekingsuitkeringen en de cumulatierregels te voorzien. Voor dit kaderbesluit van toepassing is op de verschillende statutaire personeelsleden moet de overheid waarvan de ambtenaar afhangt wel nog een besluit aannemen waarin de maatregelen worden vastgelegd en bepaald wordt op welke personeelscategorieën de regels van dit kaderbesluit van toepassing zijn.

1.2.2.1. Volledige loopbaanonderbreking

Voltijds of deeltijds tewerkgestelde ambtenaren kunnen hun loopbaan volledig onderbreken gedurende al dan niet aansluitende periodes van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden.

De periodes van volledige loopbaanonderbreking mogen in totaal niet langer zijn 6 jaar (72 maanden) gedurende de ganse loopbaan.

Ambtenaren die een deeltijdse werkregeling volledig onderbreken, genieten een uitkering evenredig met de duur van hun prestaties.

1.2.2.2. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleden jonger dan 50 jaar

Ambtenaren jonger dan 50 met een arbeidsregeling van minstens 3/4 van een voltijdse betrekking kunnen hun normale arbeidsprestaties verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 gedurende al dan niet opeenvolgende periodes van minimum 3 maanden.

De periodes tijdens dewelke de ambtenaar zijn loopbaan deeltijds onderbreekt mogen in totaal niet langer zijn dan 6 jaar tijdens een volledige loopbaan.

1.2.3. Deeltijdse loopbaanonderbreking voor ambtenaren ouder dan 50 jaar

Voltijdse²⁷² ambtenaren ouder dan 50 kunnen hun normale arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, een kwart, een derde of de helft, en dit tot bij hun pensioen, op voorwaarde dat ze zich ertoe verbinden hun loopbaan te onderbreking tot bij hun pensioen volgens de door de bevoegde overheid bepaalde voorwaarden en bijzonderheden.

In alle gevallen is het mogelijk onmiddellijk over te stappen van een volledige naar een gedeeltelijke onderbreking of over te schakelen tussen verschillende formules van deeltijdse onderbreking. Wat betreft de minimumduur wordt dan rekening gehouden met alle periodes samen.

Daarnaast voorzien de artikelen 116 en volgende van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen een loopbaanonderbrekingsregeling die vrij goed lijkt op de regeling voorzien bij het koninklijk besluit van 7 juni 1999.

De ambtenaar krijgt verlof om zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor al dan niet opeenvolgende periodes van minstens drie maanden en hoogstens 12 maanden. De periodes gedurende dewelke de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt, mogen in totaal niet langer zijn 72 maanden tijdens een ganse loopbaan. Deze regel geldt eveneens voor deeltijdse loopbaanonderbreking. De periode van volledige loopbaanonderbreking en de periode van deeltijdse loopbaanonderbreking kunnen gecumuleerd worden.

1.2.4. Opmerking bij de hierboven uiteengezette regelingen

Bij de berekening van de duur van 6 jaar²⁷³, wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke regelingen inzake palliatief verlof, de verzorging van een ernstig ziek familielid of ouderschapsverlof.

Daarnaast wordt het – forfaitaire – bedrag van de uitkering verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking begint binnen de 3 maanden na de geboorte of adoptie van een tweede of derde kind. Bovendien wordt het bedrag van de uitkering na de eerste twaalf maanden met 5 % verminderd.

²⁷² Ambtenaren ouder dan 50 jaar die minstens 3/4 werken, kunnen onder dezelfde voorwaarden als voltijds tewerkgestelde werknemers ouder van 50 jaar overstappen op een haltijdsse arbeidsregeling (de haltijdsse tewerkstelling wordt berekend op basis van de voltijdsse) tot bij zijn pensioen. In dit geval is de onderbrekingsuitkering evenredig met het aantal uren van de vermindering van de arbeidsprestaties.

²⁷³ De maximumduur van 6 jaar wordt echter verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking die de ambtenaar reeds heeft genoten krachtens eender welke wettelijke of andere regeling ter uitvoering van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Gevolgen inzake arbeidsrecht

In geval van loopbaanonderbreking geniet de werknemer een ontslagverzekering.

Combinatie met andere premies

Daarnaast bestaan er “aanvullende” premies die eventueel gecombineerd kunnen worden met tijdskrediet- en/of loopbaanonderbrekingsuitkeringen.

Zo bevat het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 een systeem van “aanmoedigingspremies”.

Bovendien zijn er ook aanvullende premies die in bepaalde sectoren worden toegekend.

1.3. THEMATISCHE VERLOVEN

In principe is het mogelijk over te stappen van een vorm van “gewone” loopbaanonderbreking naar een bijzonder onderbreking (ouderschapsverlof, palliatief verlof of medische bijstand) of andersom.

Bovendien wordt met de duur van de periodes van bijzondere onderbrekingen geen rekening gehouden bij de berekening van de toelaten maximumduur voor de “gewone” loopbaanonderbreking.

Voor mantelzorgers is het dan ook zeer interessant de bestaande mogelijkheden te combineren.

Door de hernieuwing van aanvragen kan de loopbaanonderbreking immers tot 5 jaar duren in de privésector en tot 6 jaar in de openbare sector. Personen ouder dan 50 kunnen zelfs langer een vermindering van de prestaties genieten, namelijk tot bij hun pensioen.

1.3.1. Het ouderschapsverlof

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Het ouderschapsverlof is bedoeld om werknemers de kans te geven zich met hun jong(e) kind(eren) bezig te houden. De meeste werknemers, al dan niet tewerkgesteld in de publieke sector, kunnen dit verlof aanvragen²⁷⁴. Wel dient te worden opgemerkt dat deze

²⁷⁴

Zie collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (S.B., 7 november 1997). Aangezien werknemers bijna automatisch een beroep kunnen doen op het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 wordt deze overeenkomst slechts zelden toegepast.

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (S.B., 7 november 1997).

regeling niet van toepassing is op (bepaalde categorieën van) het personeel van sommige overheden.

De werknemer heeft de keuze om op een van de volgende manieren zijn ouderschapsverlof op te nemen:

- elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; de periode van drie maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst;
- elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verderzetten; de periode van zes maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van twee maanden of een veelvoud hiervan bij elke aanvraag;
- elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; deze vermindering van de arbeidsprestaties kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van vijf maanden bij elke aanvraag.

Een overstap van de ene regeling naar een andere is mogelijk. Hierbij is het zo dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde. Bij een overstap dient de minimumduur van het verlof telkens te worden gerespecteerd.

Het recht op loopbaanonderbreking geldt niet meer wanneer de werknemer voor hetzelfde kind reeds ouderschapsverlof zou hebben genomen ²⁷⁵.

De werkgever kan vragen de aanvang van de loopbaanonderbreking uit te stellen om redenen die betrekking hebben op de werking van de onderneming (en voornamelijk de grootte ervan).

Elke werknemer (en dit geldt in principe ook voor contractuelen) heeft in principe recht op ouderschapsverlof:

- voor de geboorte van zijn kind, tot de twaalfde verjaardag van het kind;

Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (S.B., 29 mei 1999).

Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (S.B., 12 januari 1991).

Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998).

Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (S.B., 29 mei 1999).

Koninklijk besluit van 4 juni 1999 tot invoeging van een recht op loopbaanonderbreking voor de contractuele personeelsleden tewerkgesteld in de federale overheidsdiensten wegens ouderschapsverlof of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (S.B., 26 juni 1999).

²⁷⁵ In het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997.

- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezien in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Aan de voorwaarde van de twaalfde verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De meeste ambtenaren hebben recht op dit ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind of bij de plaatsing van een kind in een opvanggezin:

- naar aanleiding van de geboorte van een kind tot wanneer dit kind zes jaar wordt ;
- in het kader van de adoptie van een kind, vóór het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt en in een periode van vier jaar die ingaat te rekenen van de inschrijving van het kind als gezinslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de gouverneur zijn woonplaats heeft.
- Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijk ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend tot het kind acht jaar wordt.

Aan de voorwaarde van de zesde of de achtste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed; wel ontvangt de ambtenaar een uitkering van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Gevolgen inzake arbeidsrecht

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bepaalt dat de werknemer (en in principe ook de contractuele werknemer) na afloop van het ouderschapsverlof het recht heeft terug te keren in zijn oude functie of, indien dit onmogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

Bovendien geniet de werknemer in het kader van het ouderschapsverlof, net als bij andere vormen van volledige of deeltijdse arbeidsonderbreking, een ontslagbescherming.

De werkgever mag immers geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om een dringende of voldoende reden. Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof (bijvoorbeeld prepensionering of pensionering). Wanneer de werknemer zich op deze ontslagbescherming beroept, is het aan de wetgever om het bewijs van een dwingende of voldoende reden te leveren. De bescherming gaat in op de dag waarop het thematisch verlof wordt aangevraagd en loopt in principe ten einde twee maanden na het einde van het verlof. Bij ontslag zonder voldoende

reden, moet de werkgever bovendien de gewone verbrekingsvergoeding een forfaitaire schadevergoeding betalen die gelijk is aan zes maanden loon.

1.3.2. Palliatief verlof

Definitie, voorwaarden en gevolgen

In principe²⁷⁶ hebben werknemers (al dan niet in de openbare sector) recht op de schorsing van hun arbeidsovereenkomst om palliatieve verzorging te verlenen aan een persoon.

Onder palliatieve verzorging wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

De patiënt hoeft niet noodzakelijk te behoren tot het gezin of de familie van de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op loopbaanonderbreking.

In de praktijk is het de behandelende arts die bepaalt of het weldegelijk om palliatieve verzorging gaat.

In principe kan de werkgever de aanvraag voor palliatief verlof weigeren noch uitstellen, om welke reden ook²⁷⁷. Om dit soort verlof te kunnen nemen is dan ook geen voorafgaande toestemming van de werkgever nodig. Het recht wordt toegekend voor de periode van een maand, die een keer kan worden verlengd. De duur van het palliatief verlof kan dus niet langer zijn dan 2 maanden.

Dit verlof kan worden genomen in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of door middel van een vermindering van de normale arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2 van een voltijdse betrekking.

De werknemer die zijn recht op palliatief verlof wil uitoefenen, dient een medisch attest aan zijn werkgever te bezorgen. Het verlof begint op de eerste dag van de week die volgt op de week waarin het attest is voorgelegd, of vroeger mits akkoord van de werkgever. Uit dit attest moet blijken dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. Indien de patiënt overlijdt voor het einde van het palliatief verlof, heeft de werknemer de mogelijkheid ofwel om de loopbaanonderbreking voor de aangevraagde periode verder te genieten, ofwel om vroeger terug aan het werk te gaan zonder dat hij de reeds ontvangen onderbrekingsuitkering moet terugbetalen.

²⁷⁶ Zie herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (S.B., 24 januari 1985).
Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (S.B., 12 januari 1991).
Koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. (S.B., 5 mei 1995).
Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998) – Artikel 117.
Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (S.B., 29 mei 1999) – Artikelen 9 en 10.

²⁷⁷ Bepaalde openbare overheden hebben dit palliatief verlof echter niet voorzien.

In elk geval heeft de werknemer recht op een uitkering.

Gaat het om een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 of de helft van het normale aantal werkuren van een voltijdse betrekking, moeten de volgende voorwaarden evenwel vervuld zijn om recht te hebben op een onderbrekingsuitkering:

- de werknemer moet voltijds of 3/4 in de onderneming gewerkt hebben;
- het aantal arbeidsuren van de deeltijdse arbeidsregeling moet, na vermindering, per arbeidscyclus gemiddeld gelijk zijn aan de helft van het aantal arbeidsuren van een normale voltijdse arbeidsregeling.

We willen erop wijzen dat de Vice-Eerste Minister en Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijk Integratie en de Vice-Eerste Minister van Werk en Gelijke Kansen het volgende stellen:²⁷⁸

“Wat de combinatie van ouderschaps- en palliatief verlof betreft, is er arbeidsrechtelijk niets dat erop wijst dat dit onmogelijk zou zijn. Voldoet de werknemer aan de voorwaarden van elk van die verloven, dan kan hij die gelijktijdig opnemen. Concreet houdt dat in dat een werknemer die een één vijfde loopbaanvermindering neemt in het kader van een ouderschapsverlof, zijn vier vijfde arbeidsregime volledig kan schorsen in het kader van palliatief verlof. Dezelfde mogelijkheid bestaat voor de halftijdse vermindering van prestaties in het kader van ouderschapsverlof. Een werkgever kan bijgevolg voor een dergelijke combinatie kiezen. Er moet wel voldaan zijn aan de voorwaarden van beide stelsels.”

Gevolgen inzake arbeidsrecht

Wanneer de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst wegens palliatief verlof, geniet de werknemer een ontslagbescherming.

1.3.3. Verlof voor medische bijstand

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Het verlof voor medische bijstand²⁷⁹ is een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedoeld die de werknemer de kans geeft zijn arbeidsprestaties tijdelijk stop te zetten om een ernstig ziek gezins- of familielid tot de tweede graad bij te staan en te verzorgen.

Werknemers hebben dus het recht hun arbeidsovereenkomst te schorsen of hun arbeidsprestaties te verminderen.

²⁷⁸ Vraag om uitleg van mevr. Nahima Lanjri aan de Vice-Eerste Minister en Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijk Integratie en de Vice-Eerste Minister van Werk en Gelijke Kansen over “de combinatie van ouderschapsverlof met palliatief verlof” (nr. 4-331).

²⁷⁹ Zie koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (S.B., 8 september 1998). Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (S.B., 29 mei 1999).

Onder “gezinslid” wordt verstaan elke persoon die samenwoont met de werknemer . Een “familielid” heeft zowel betrekking op bloed- als aanverwanten tot de tweede graad.

Onder « zware ziekte » verstaat men elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij hij oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor zijn herstel.

Om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan kan verlof worden genomen op een van de volgende manieren:

- Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 12 maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Deze onderbrekingen kunnen slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden, al dan niet aansluitend;
- Elke werknemer die voltijds of minstens 3/4 is tewerkgesteld kan zijn prestaties verminderen met een halftijdse;
- Elke voltijdse werknemer kan zijn arbeidsprestaties met 1/5 verminderen gedurende maximum 24 maanden per patiënt. Ook deze onderbrekingen duren telkens minimum 1 maand tot maximum 3 maanden.

De werkgever kan dit verlof niet weigeren²⁸⁰.

Behoudens instemming van de partijen dient dit verlof minstens 7 dagen voor de ingangsdatum van het verlof worden aangevraagd.

Bij de aanvraag moet een attest van de behandelende geneesheer worden gevoegd waarin de naam van de patiënt wordt vermeld en waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid verklaart de bijstand of de verzorging van het zwaar zieke gezins- of familielid te verlenen.

De werkgever kan de ingangsdatum van het verlof zeven dagen uitstellen om redenen die verband houden met het functioneren van de onderneming.

Gevolgen inzake arbeidsrecht

Ook in dit geval geniet de werknemer een ontslagbescherming.

²⁸⁰

In de privésector hebben werknemers van een kleine of middelgrote onderneming die op 30 juni van het voorafgaande kalenderjaar minder dan 10 werknemers telde, wel slechts het recht hun prestaties volledig te schorsen. Willen ze die verminderen met de helft of een vijfde, dan hebben ze daarvoor de toestemming van de werkgever nodig.

Bovendien zouden werkgevers van ondernemingen uit de privésector die maximum 50 werknemers tewerkstellen, omwille van organisatorische redenen, het gebruik van dit recht kunnen weigeren aan werknemers die reeds 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden vermindering van prestaties hebben genoten in het kader van de medische bijstand.

Dit recht mag echter niet worden geweigerd aan de werknemer die alleenstaand is indien zijn kind jonger dan 17 zwaar ziek is. In dit geval wordt de maximumperiode van 12 maanden volledige schorsing uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van 24 maanden vermindering van arbeidsprestaties uitgebreid naar 48 maanden. Ook deze onderbrekingen kunnen telkens slechts genomen worden voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, al dan niet aansluitend.

1.3.4. Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is

Er is een wetsvoorstel ingediend voor de invoering van een bijzonder verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is.

Dit is bedoeld om de werknemer die van het werk afwezig is ingevolge de hospitalisatie van een onder hetzelfde dak wonende descendent evenals een adoptie- of pleegkind gedurende 10 werkdagen per kalenderjaar recht te geven op een uitkering die hem of haar wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Het bedrag van de uitkering zou gelijk zijn aan 75% van het gederfde loon, welk percentage bij koninklijk besluit zou kunnen worden verhoogd, onverminderd gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op de werknemers.

De Nationale Arbeidsraad heeft hierover een zeer interessant voorstel geformuleerd (advies nr. 1690 van 20 mei 2009).

Voor de mantelzorgers zou dit project bijzonder goed van pas komen.

1.3.5. De thematische verloven en mantelzorg

De thematische verloven zijn uitstekende instrumenten voor de mantelzorgers. Toch vertonen ze door het gebrek aan flexibiliteit ervan enkele nadelen. Meestal moeten ze immers worden genomen door middel van een kennisgeving die binnen een strikte termijn aan de werknemer wordt bezorgd. Bijna altijd dienen ze te worden genomen voor een periode van minstens een maand. Daardoor komen ze niet noodzakelijk tegemoet aan de reële behoeften van de mantelzorger (die ze in sommige gevallen liever per week of zelfs per dag zou nemen). Ten slotte zijn ze beperkt in de tijd (in dit opzicht zijn bv. het palliatief verlof en het verlof voor medische bijstand problematisch).

1.4. “UITZONDERLIJKE” VERLOVEN

Deze verloftypes zijn van korte duur.

Dat ze slechts zeer beperkt (in de tijd) kunnen worden genomen is zeker een nadeel voor de mantelzorger.

Toch kunnen ze, gezien de flexibiliteit en het behoud van rechten, voor sommige mantelzorgers bijzonder nuttig zijn.

1.4.1.Het omstandigheidsverlof (privésector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Op grond van het omstandigheidsverlof²⁸¹, ook het « kort verlet » genoemd, heet de werknemer het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te blijven bij bepaalde omstandigheden zoals familiale gebeurtenissen, om bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten te vervullen of om voor de rechter te verschijnen.

Een uitputtende opsomming van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven tot het omstandigheidsverlof maakt deel uit van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963. Daarnaast bepaalt dit besluit het aantal dagen toegestaan verlet.

Het gaat met name om: het huwelijk van de werknemer of een lid van zijn familie, het overlijden van een familielid, bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad bijeengeroepen door de vrederechter, deelneming aan een jury, oproeping als getuige of persoonlijk verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

Deeltijds tewerkgestelde werknemers hebben het recht om met behoud van loon afwezig te zijn van het werk gedurende de dagen en perioden die zijn opgesomd in het koninklijk besluit en overeenkomen met de dagen en perioden van toepassing op een voltijdse werknemer.

Zij kunnen de afwezigheidsdagen kiezen binnen dezelfde grenzen bepaald voor voltijdse werknemers.

Om recht te hebben op zijn loon, dient de werknemer aan twee voorwaarden te voldoen: hij moet de werkgever op voorhand verwittigen (indien dit onmogelijk is, moet hij hem zo snel mogelijk op de hoogte brengen) en hij moet de afwezigheidsdagen gebruiken voor het doel waarvoor ze werden toegestaan.

Het is mogelijk dat in een collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever een gunstigere regeling werd overeengekomen.

Gevolgen inzake arbeidsrecht

De werknemer behoudt zijn loon en geniet de gewone bescherming van de lopende arbeidsovereenkomst.

²⁸¹ Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten (S.B., 22 augustus 1978, Err. S.B., 30 augustus 1978).

Koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (S.B., 11 september 1963).

1.4.2. Het verlof om dwingende redenen (privésector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Krachtens artikel 30 bis van de wet van 3 juli 1978 over de arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regels voor de uitoefening van dit recht zijn nauwkeurig vastgelegd²⁸².

Een dwingende reden is elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Gebeurtenissen waarvoor de werknemer het recht heeft afwezig te blijven zijn met name ziekten, ongevallen en ziekenhuisopnames:

- a) van een persoon met wie de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals:
 - de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem of haar samenwoont;
 - een ascendant, een descendent evenals een adoptie- of pleegkind, een tante of een oom van de werknemer, van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem of haar samenwoont;
- b) van een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of schoonkind van de werknemer.

Er zijn drie noodzakelijke voorwaarden:

- bestaan van een dwingende reden,
- de werkgever op voorhand (of zo snel mogelijk) van de afwezigheid op de hoogte brengen,
- het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegekend.

De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de gevolgen die voortvloeien uit deze gebeurtenissen. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd (tenzij dit is contractueel of bij collectieve overeenkomst is vastgelegd).

De duur van de afwezigheden mag niet langer zijn dan tien werkdagen per kalenderjaren. Deeltijds tewerkgestelde werknemers hebben recht op een verlof om dwingende redenen waarvan de duur in verhouding staat tot zijn arbeidsprestaties.

²⁸²

Zie Artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 over de arbeidsovereenkomsten (S.B., 22 augustus 1978, Err. S.B., 30 augustus 1978).

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 6 maart 1990 (S.B., 21 maart 1989).

Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen (S.B., 6 december 1991).

1.4.3.Uitzonderlijk verlof wegens overmacht (overheidssector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Het personeelslid bekommt verlof wegens overmacht²⁸³ tengevolge van de ziekte of van een ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie hij samenleeft : de echtgenoot, de persoon met wie het samenleeft, een kind van de persoon met wie het samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie.

De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

Deze regeling is beperkter dan het verlof wegens dringende redenen, dat immers bedoeld is voor elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis, al dan niet van familiale aard. Bovendien hebben zowel voltijds als deeltijds tewerkgestelde personeelsleden slechts recht op vier dagen uitzonderlijk verlof wegens overmacht per jaar.

Deze dagen van uitzonderlijk verlof zijn gelijkgesteld met periodes van activiteit en worden bezoldigd.

Er dient te worden aangestipt dat artikel 21 bepaalt dat het personeelslid verlof krijgt (maximum 5 werkdagen per jaar) voor de begeleiding en bijstand van personen met een handicap en zieken tijdens vakantie-reizen en –verblijven in België of in het buitenland die worden georganiseerd door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor personen met een handicap of zieken op zich te nemen en die daarvoor subsidies van de overheid krijgt.

De verlofaanvraag moet gestaafd worden met een attest waarbij de vereniging of instelling verklaart dat de vakantie-reis of het vakantieverblijf onder haar verantwoordelijkheid staat.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld en bezoldigd.

1.4.4.Verlof om dwingende redenen van familiaal belang (openbare sector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen.

De ambtenaar heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang²⁸⁴ van maximaal vijftien werkdagen per jaar. Dit verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

Bovendien heeft de ambtenaar recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal dertig werkdagen per jaar wegens:

²⁸³ Zie Artikel 20 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998).

²⁸⁴ Zie artikelen 38 tot 40 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998).

1° ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt;

3° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 18 jaar niet hebben bereikt, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag;

4° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die onder het statuut van verlengde minderjarigheid werden geplaatst.

Dit verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet bezoldigd maar wel gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

1.4.5. Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden (openbare sector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen

Ambtenaren kunnen toestemming krijgen om voltijds afwezig te zijn gedurende een periode van maximum twee jaar tijdens de ganse loopbaan. Dit verlof wordt opgenomen in periodes van zes maanden²⁸⁵.

Op zijn verzoek kan de ambtenaar zijn functie terug opnemen voor het einde van de lopende afwezigheidsperiode.

Tijdens zijn afwezigheid bevindt de ambtenaar zich in de administratieve situatie van non-activiteit. In principe mag hij een winstgevende activiteit uitoefenen²⁸⁶, op voorwaarde dat er geen onverenigbaarheid is met zijn functies.

1.4.6. Verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid (openbare sector)

Definitie, voorwaarden en gevolgen

De ambtenaar kan zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden²⁸⁷. Hij kan zijn prestaties verminderen met de helft, een derde, een vierde of een vijfde. Deze prestaties dienen ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week te worden verricht.

²⁸⁵ Artikel 113 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998).

²⁸⁶ Hij moet zijn dienst op de hoogte brengen van de aard van zijn activiteiten.

²⁸⁷ Artikelen 140 en volgende van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (S.B., 28 november 1998).

De toestemming om verminderde prestaties uit te oefenen wordt toegekend voor een periode van minimum drie en maximum vierentwintig maanden.

De ambtenaar kan zijn ambt voltijds hernemen vooraleer de toegestane periode verstrijkt mits voorafgaande kennisgeving.

Tijdens de afwezigheidsperiode wordt het personeelslid in non-activiteit gesteld. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

De bevordering maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt in verminderde prestaties.

Het personeelslid geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

Het personeelslid dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of het personeelslid dat ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, geniet de wedde bedoeld in het eerste lid, vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra het personeelslid een verlof bekommt zoals moederschapsrust, vaderschapsrust, ouderschapsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof.

1.4.7. Verlof zonder wedde (privésector)

Definities, voorwaarden en gevolgen

Verlof zonder wedde is een onbezoldigde schorsing van de arbeidsovereenkomst, die volgt uit een akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Er zijn geen bijzondere formaliteiten. Aangezien er geen bezoldiging is, heeft de werknemer tijdens zijn verlof zonder wedde ook geen recht meer op de voordelen in natura die hij tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst genoot.

Gevolgen inzake arbeidsrecht

De werknemer met verlof zonder wedde geniet geen enkele ontslagbescherming. De werkgever behoudt dus in principe de bevoegdheid om de werknemer te ontslaan zowel gedurende de schorsing van de overeenkomst als na zijn terugkeer²⁸⁸.

²⁸⁸

Bovendien is het verlof zonder wedde geen afwezigheid die wordt gelijkgesteld bij de arbeidswet voor de toepassing van de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie. De werkgever is geenszins verplicht de vakantiedagen die tijdens het verlof zonder wedde vallen, te betalen aangezien de wet niet uitdrukkelijk bepaalt dat het verlof zonder wedde het recht opent op betaalde verlofdagen die vallen binnen de 14 of 30 dagen na het begin van het verlof zonder wedde. Tenslotte kan de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst tijdens het verlof zonder wedde om een andere reden (arbeidsongeschiktheid, klein verlet) wordt geschorst, geen aanspraak maken op een bezoldiging ingevolge deze nieuwe schorsing. Het is immers de eerste schorsing die voorrang heeft.

2. HUIDIGE REGELINGEN VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 50

2.1. HET RECHT VAN WERKNEMERS OUDER DAN 50 OP EEN VERMINDERING VAN DE PRESTATIES

Zie boven.

2.2. HET BRUGPENSIOENSTELSEL (RVA)

Het conventioneel brugpensioen is een regeling die sommige werknemers, in geval van ontslag, de mogelijkheid biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, een aanvullende vergoeding te genieten die ten laste komt van de werkgever of van een namens de werkgever optredend fonds. Het conventioneel brugpensioen is geen vervroegd pensioen. Deze regeling geldt enkel voor werknemers in de privésector.

Het gedeeltelijk brugpensioen is slechts van toepassing op voltijds werknemers bij bedrijven in de particuliere sector, die hun werktijd halveren.

De algemene voorwaarden om het voltijdse brugpensioen te genieten:

- Ontslagen zijn door de werkgever;
- Bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werknemer en naast de werkloosheidsuitkering een aanvullende vergoeding voorziet;
- Recht hebben op een werkloosheidsuitkering;
- Ingeschreven geweest zijn in een tewerkstellingscel in geval van brugpensioen na collectief ontslag (behalve indien de werknemer minstens 58 jaar oud is of 38 jaar beroepsverleden bewijst).

Daarnaast gelden specifieke leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die afhangen van de CAO die op de werknemer van toepassing is.

Ten slotte moet de werknemer in principe gedurende minstens 36 maanden vervangen worden door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

Het halftijds brugpensioen is een stelsel dat oudere werknemers de mogelijkheid biedt om door middel van een met de werkgever gesloten akkoord, het dienstverband terug te brengen tot een dienstverband in deeltijd. Naast de werkloosheidsuitkeringen die de halftijdse bruggepensioneerde ontvangt, ontvangt hij als werknemer een aanvullende uitkering voor rekening van zijn werkgever of van een namens de werkgever optredend fonds.

Het halftijds brugpensioen is dan ook geen vervroegd pensioen, maar komt neer op een parttimebaan in combinatie met werkloosheidsuitkeringen en een aanvullende uitkering. Anders dan bij het gewone conventionele brugpensioen hoeft de werkgever de werknemer niet eerst te ontslaan voordat er een akkoord kan worden bereikt. Deze regeling dient echter wel te worden ingevoerd voordat de vermindering van voltijds naar deeltijds heeft plaatsgevonden. Het halftijds brugpensioen gaat zeer vaak aan het gewone conventionele brugpensioen vooraf.

Het halftijds brugpensioen mag ook niet verward worden met halvering van de arbeidsprestaties in het kader van het Tijdskrediet (voor 50-plussers).
Het halftijds brugpensioen heeft enkel betrekking op werknemers in de privésector.

Om als halftijdse bruggepensioneerde recht te hebben op een werkloosheidsuitkering moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan²⁸⁹.

Andere voorwaarden²⁹⁰ gelden om een aanvullende vergoeding te kunnen genieten.
Het brugpensioenstelsel zou zeer nuttig kunnen zijn voor mantelzorgers die de voorwaarden vervullen om hierop aanspraak te maken.

²⁸⁹ De werknemer moet recht hebben op een werkloosheidsuitkering; hij moet voltijds tewerkgesteld zijn en een beroepsverleden van 25 jaar bewijzen.

²⁹⁰

- De werknemer moet minstens 12 maanden voltijds tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming;
 - De werknemer moet met de werkgever een akkoord hebben ondertekend om zijn werkprestaties tot een halftijdse dienstbetrekking te herleiden;
 - Er moet een collectieve arbeidsovereenkomst bestaan op sectorieel of ondernemingsvlak die aan de oudere werknemers die hun prestaties verminderen een recht toekent op een aanvullende vergoeding;
 - Er geldt een minimumleeftijd die is vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst.
- Bovendien moet de collectieve arbeidsovereenkomst die de aanvullende vergoeding voorziet, gesloten zijn voor een geldigheidsduur die
- de geldigheidsduur van de CAO met betrekking tot het voltijds brugpensioen niet overschrijdt;
 - 3 jaar niet overschrijdt, indien er geen sectoriële of bedrijfs-CAO is met betrekking tot het voltijds brugpensioen.

3. HUIDIGE REGELINGEN VOOR ONVRIJWILLIG WERKLOZEN

De mantelzorger die werkloos is kan op dit moment een “vrijstelling voor sociale of familiale redenen”²⁹¹ aanvragen (cf. hoofdstuk over de sociale zekerheid).

²⁹¹ Zie artikel 90 van het Koninklijk besluit van 25 november houdende de werkloosheidsreglementering (S.B., 31 december 1991) en artikel 58 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering (S.B., 25 januari 1992).

4. HUIDIGE REGELINGEN VOOR ZELFSTANDIGEN

Momenteel bestaan zijn er bijna geen regelingen ter beschikking van de mantelzorger die zelfstandige is.

Als hij zijn activiteiten stopzet kan hij geen aanspraak maken op uitkeringen zoals die bestaan in de regelingen voor tijdscrediet, loopbaanonderbreking, ...

De enige verloven die momenteel bestaan ten behoeve van de zelfstandigen zijn het moederschapsverlof (met toekenning van dienstencheques) en het palliatief verlof²⁹².

Sinds 1 januari 2010 kan de zelfstandige die zijn beroepsactiviteiten gedurende minstens vier opeenvolgende weken stopzet om palliatieve verzorging te geven aan zijn kind²⁹³ of aan zijn partner²⁹⁴ aanspraak maken op een forfaitaire uitkering voor het kwartaal waarin de stopzetting van zijn beroepsactiviteit aanvangt.

Wanneer de ouders van het kind niet samenwonen maar het ouderlijk gezag gezamenlijk uitoefenen, gelden bijzondere maatregelen.

Om de uitkering te kunnen genieten, moet de zelfstandige onderworpen geweest zijn en in orde zijn met de bijdragen gedurende minstens de twee kwartalen die dat van de tijdelijke stopzetting voorafgaan. Hij moet een aanvraag indienen bij zijn sociaalverzekeringsfonds volgens strikte regels.

De uitbetaling van de uitkering neemt een einde de maand die volgt op het overlijden van de persoon die de palliatieve zorgen nodig had en ten laatste na 3 opeenvolgende maanden van toekenning, ofwel indien de zelfstandige in eigen naam zijn activiteit gedurende het betrokken kwartaal verder zet.

²⁹² Koninklijk besluit van 22 januari 2010 houdende toekenning van een uitkering ten voordele van de zelfstandige die tijdelijk zijn activiteit stopzet om palliatieve zorgen te geven aan een kind of aan zijn partner (S.B., 5 februari 2010).

²⁹³ Het kind van de zelfstandige of zijn/haar partner die kinderbijslag geniet en deel uitmaakt van zijn/haar gezin.

²⁹⁴ Dit is de echtgeno(o)t(e) van de zelfstandige of de wettelijk samenwonende in de zin van de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning en maakt werkelijk deel uit van het gezin.

5. HUIDIGE REGELS VOOR HUISVROUWEN EN –MANNEN

Huisvrouwen en – mannen hebben in het Belgisch recht geen statuut en hebben dus geen recht op enige vorm van speciaal verlof!

6. MANTELZORG IN VLAANDEREN

Zes erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers in Vlaanderen en Brussel²⁹⁵

Deze verenigingen hebben als opdracht enerzijds advies en informatie verlenen aan gebruikers en mantelzorgers, complementair aan de dienst- en hulpverlening door andere actoren en anderzijds de belangen behartigen van gebruikers en mantelzorgers. De verenigingen brengen gebruikers en mantelzorgers op regelmatige tijdstippen samen om met hen te overleggen. Daarnaast organiseren ze zelf initiatieven waarbij lotgenotencontact van gebruikers en mantelzorgers centraal staat, of nemen ze deel aan dergelijke initiatieven die andere actoren organiseren. Elke vereniging moet aan zijn leden een informatieblad (of een vergelijkbare informatiedrager) bezorgen, met daarin relevante informatie voor gebruikers en mantelzorgers. De overheid verwacht van de verenigingen dat ze alle mogelijke probleemsituaties inventariseren waarmee gebruikers en mantelzorgers te maken krijgen. Zij moeten de knelpunten, die daarbij naar boven komen, signaleren aan de overheid. Er zijn momenteel 6 organisaties die erkend zijn als vereniging van gebruikers en mantelzorgers.

De zes verenigingen zijn:

- Steunpunt Thuiszorg (www.steunpunt-thuiszorg.be);
- Liever Thuis LM (www.lieverthuis.mut400.be);
- Ziekenzorg van de Christelijke Mutualiteiten (www.cm.be);
- Ons Zorgnetwerk (www.onszorgnetwerk.be); Kenniscentrum Mantelzorg (www.kenniscentrummantelzorg.be);
- OKRA-ZORGRECHT van OKRA, trefpunt 55+ (www.okra.be).

Mantelzorg krijgt met het woonzorgdecreet een volwaardige, geïstitutionaliseerde plaats in de zorgketen

De individuele zorgvraag van mensen verandert en zal naarmate de vergrijzing toeneemt nog stijgen. Het woonzorgdecreet wil een soort zorgketen creëren waarbij plaats is voor zowel zelfzorg, mantelzorg, thuiszorg als residentiële zorg. Het doel is een aanbod te ontwikkelen dat meer inspeelt op de 'zorgloopbaan' en meer flexibiliteit mogelijk maakt. Daarbij vervagen bijvoorbeeld de klassieke grenzen tussen thuiszorg en zorg in rusthuizen.

Het woonzorgdecreet van 13 maart 2009 is een integraal decreet voor thuiszorg en residentiële ouderenzorg. Het komt in de plaats van zowel het thuiszorgdecreet van 1998 als het ouderendecreet van 1985. In dat decreet worden bestaande en nieuwe vormen in de thuiszorg, de thuiszorgondersteunende en -aanvullende zorg en de residentiële ouderenzorg gecombineerd. Het decreet heeft 3 prioritaire doelstellingen:

zorg op maat bieden aan de gebruiker en een kwaliteitsvol zorgcontinuüm creëren, door zelfzorg, mantelzorg en professionele zorg correct en individueel aangepast in te zetten; de regelgeving voor zorg, wonen en welzijn actualiseren en beter op elkaar afstemmen, met als doel de samenwerking tussen thuiszorg, thuiszorgondersteunende zorg en residentiële zorg te vergemakkelijken en aan te moedigen;

²⁹⁵

<http://www.zorg-en-gezondheid.be/verenigingen.aspx>

de kwaliteit van wonen en zorg verhogen door passend in te spelen op de individuele fysieke en psychische noden van de zorgvrager, met voldoende aandacht voor sociale inclusie en het welbehagen van de zorgbehoevende.

Het woonzorgdecreet wordt verder geconcretiseerd in 3 uitvoeringsbesluiten waarvan het [besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers](#) ondermeer voor de mantelzorgverenigingen in een aparte bijlage de specifieke erkenningsvoorwaarden opsomt en ook de subsidiebedragen voor de verschillende voorzieningen vastlegt en de voorwaarden waaraan een voorziening moet voldoen om recht te hebben op die subsidies. ([bijlage XIII -verenigingen van gebruikers en mantelzorgers](#)).²⁹⁶

Een Vlaamse definitie van mantelzorg

Een actuele en gedragen definitie in het recente woonzorgdecreet

Vlaanderen kent decretaal een definitie van mantelzorg. Tijdens een focusgroep en interviews met de zes erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen bleek dat ze zich allemaal kunnen terugvinden in de definitie van mantelzorger in het woonzorgdecreet²⁹⁷ en het decreet betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg²⁹⁸.

Het woonzorgdecreet van 13 maart 2009

Artikel 2, 10°:

Mantelzorger: de natuurlijke persoon die vanuit een sociale en emotionele band een of meer personen met verminderd zelfzorgvermogen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven;

Decreet van 18 februari 2004 betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg

Artikel 2, 8:

Mantelzorger: een persoon die vanuit een sociale en emotionele band één of meerdere personen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven wanneer de zelfzorg ontoereikend blijkt ;

De kernelementen van een mantelzorgsituatie

Met de zes mantelzorgverenigingen werden de belangrijkste elementen op een rijtje gezet die moeten toelaten een mantelzorgsituatie te onderscheiden. De elementen zijn de volgende:

²⁹⁶ De andere twee besluiten zijn: het [besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van de regels voor het verlenen van de voorafgaande vergunning voor sommige woonzorgvoorzieningen](#); het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 betreffende de procedures voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers.

²⁹⁷ Woonzorgdecreet van 13 maart 2009, B.S., 14 mei 2009.

²⁹⁸ Decreet van 18 februari 2004 betreffende de eerstelijnsgezondheidszorg en de samenwerking tussen de zorgaanbieders, B.S., 20 april 2004.

- De mantelzorger is geen professioneel deskundige maar een ervaringsdeskundige. Eén vereniging spreekt van de mantelzorger als ‘protoprofessioneel’: de mantelzorger is gespecialiseerd in de zorg van en voor één bepaalde zorgafhankelijke persoon, aan wie hij zorg op maat biedt, terwijl de professionele zorgverlener gespecialiseerd is in de zorg van de gemiddelde zorgafhankelijke persoon.
- Mantelzorg gebeurt niet in georganiseerd verband, noch professioneel, noch als vrijwilligerswerk. De mantelzorgverenigingen benadrukken dat het niet opportuun is te werken binnen het vrijwilligersstatuut enerzijds omdat het organisatorische aspect daarvoor ontbreekt en dit ook niet tot het takenpakket behoort van de verenigingen. Anderzijds zijn de financiële grenzen (de zogenaamde belastingvrije som) die gelden binnen het vrijwilligersstatuut een belangrijk obstakel voor mantelzorgers. Dit element komt ook verder aanbod bij de bespreking van de Vlaams zorgverzekering.
- Het bestaan van een ‘sociale en emotionele band’ bepaalt mee het onderscheid tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk. Deze persoonlijke band tussen mantelzorger en zorgbehoevende is sterker dan het engagement van een vrijwilliger. In tegenstelling tot een vrijwilliger heeft de mantelzorger ook dikwijls niet de mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer hij zijn taak op zich neemt en wanneer niet.
- Het ‘vrijwillig’ aspect, waarbij een mantelzorger de keuze heeft om de zorg al dan niet op zich te nemen. Volgens sommigen zijn er voldoende alternatieven voor mantelzorg. Anderen nuanceren dit en stellen dat er toch wel enig druk en plichtsgevoel is om te zorgen voor de naasten. Opvallend daarbij is dat eenmaal men als mantelzorger start men ook zelden of nooit zelf stopt. Het gevoel van falen speelt daarbij een grote rol.
- Mantelzorg is geen synoniem voor ouderenzorg. Eén van de verenigingen heeft daarom moeite met het woonzorgdecreet omdat zij van mening zijn dat het decreet zich focust op 65plussers.²⁹⁹
- Mantelzorg gebeurt zowel binnen het gezinskader als de residentiële zorg. De deelnemers aan de focusgroep merken daarbij op dat de Vlaamse instellingen zeer open staan ten opzichte van het gegeven mantelzorg. Mantelzorg heeft een vaste plaats binnen de instellingen verworven. Daarbij wordt opgemerkt dat voor het toekennen van sociaalrechtelijke voordelen een onderscheid tussen de thuissituatie en de residentiële zorg zich wel opdringt omwille van de verschillende invulling van de zorgtaak voor de mantelzorger.(zie ook *infra*)

²⁹⁹

Deze stelling moet worden genuanceerd omdat het woonzorgdecreet enkel bepaalde (residentiële) voorzieningen beperkt tot ouderen. Het decreet voorziet daarnaast ook geen leeftijdsgrenzen.

“Zorgvragers

In het Thuiszorgdecreet werd geen leeftijdsgrens bepaald voor de gebruikers. In het Ouderendecreet werd de doelgroep afgebakend tot de 60-plussers. In het ontwerp van Woonzorgdecreet combineren we bestaande en nieuwe vormen in de thuiszorg, de thuiszorgondersteunende en -aanvullende zorg en de residentiële ouderenzorg. In het gros van dit woon zorgaanbod wordt het doelpubliek niet beperkt naar leeftijd. De thuisvervangende en een aantal thuiszorgondersteunende en -aanvullende zorgvormen blijven dan weer in principe voorbehouden voor ouderen.

Het vernieuwde Vlaamse woon- en zorgbeleid combineert nieuwe vormen van wonen en zorg, gaat uit van meer specialisatie en differentiatie en organiseert en bevordert de samenwerking tussen zorgactoren. We versterken en vernieuwen de thuiszorg en stimuleren daarnaast het residentiële aanbod in de ouderenzorg – dat voornamelijk een thuisvervangend aanbod is – om meer thuiszorgondersteunend en -aanvullend te werken.”

Memorie van Toelichting bij het woonzorgdecreet, Stuk **1975** (2008-2009) – Nr. 1, p 3-4: woonzorgdecreet <http://www.vlaamsparlement.be/Proteus5/showParlInitiatief.action?id=538486&tabId=-682091350>

- Mantelzorg is meer dan occasionele zorg en gaat verder dan het zorgen voor mekaar in een gewone (gezins)relatie (bijvoorbeeld bij een griep of verkoudheid). Een invulling of afbakening geven van ‘meer dan occasioneel’ is volgens de verenigingen evenwel moeilijk. Het begrip moet dan ook zo ruim mogelijk worden gezien: van 1 maal per week boodschappen doen tot 24u op 24u permanentie. Een zekere frequentie moet er wel zijn. De geregelde basis waarop mantelzorg gebeurt kan langdurig of kortstondig zijn, intensief of juist heel licht.
- Afbakening van het takenpakket is moeilijk. Mantelzorgers zoeken steeds naar de meest efficiënte manier van werken. In bepaalde gevallen betekent dit het overnemen van taken van een professionele zorgverstrekker. Eén respondent spreekt van een “restfunctie” voor de mantelzorger: de mantelzorger neemt alle resterende taken op zich die niet door andere (in)formele zorgverleners worden gedaan. Soms zijn de taken duidelijk, bijvoorbeeld voor ouders van een kind met een meervoudige handicap. In andere gevallen is dat veel minder het geval. Bijvoorbeeld koken voor het gezin is doorgaans geen mantelzorg omdat het behoort tot het dagelijks leven, tenzij het wordt uitgevoerd door een mantelzorger omwille van de verminderde zelfredzaamheid van de zorgbehoevende. Samenvattend: Het is de aard van de zorg, de aard van de relatie en de aard van de situatie die bepalen of het om mantelzorg gaat of niet.
- De mantelzorg kan door verschillende personen op zich worden genomen. Niet alle verenigingen zijn het erover eens dat een ‘centrale mantelzorger’ kan worden aangeduid. Er wordt ook opgemerkt dat vooral bij oudere koppels men dikwijls gebruiker én mantelzorger is.
- Mantelzorgers zijn een zeer diverse groep met zeer verschillende noden ook voor wat betreft hun sociaal rechtelijk statuut. Eén enkel statuut is dan ook niet mogelijk.

Met dank aan:

- Johan Tourné: Ziekenzorg cm vzw
- Lieve Belmans: Ons zorgnetwerk, Groep KVLV
- Mario Schelfhout: Liever thuis LM
- Evelien Dekens: Kenniscentrum Mantelzorg vzw
- Johan Truyers: OKRA-zorgrecht
- Sofie Beyers: Steunpunt Thuiszorg

Typen mantelzorgers³⁰⁰

• Centrale verzorgers

Kenmerkend voor mantelzorg is dat er vaak één of twee mensen zijn die het merendeel van de zorg en ondersteuning leveren. Zij worden de centrale of de primaire verzorger genoemd. Om deze centrale verzorger heen, staan meer mensen vanuit het sociale netwerk of de professionele zorg die bijvoorbeeld administratieve taken opnemen, boodschappen doen, formele zorgverleners bieden ondersteuning aan de patiënt en daarmee ook aan de centrale verzorger.

300

- Secundaire verzorgers

De centrale verzorger staat in de ondersteuning van de dagelijkse activiteiten er grotendeels alleen voor. Secundaire verzorgers voorzien vooral in de administratieve bijstand en bewaking. Ze zijn werkzaam als 'reserve-equipe'.

Mantelzorg volgens een aantal Vlaamse erkende mantelzorgverenigingen

Ziekenzorg

"Mantelzorg is de extra zorg die aan een zorgbehoevende persoon wordt gegeven door één of meerdere leden van zijn of haar directe omgeving, waarbij de zorgverlening voortvloeit uit de sociale relatie, buiten het kader van een hulpverlenend beroep of georganiseerd vrijwilligerswerk".

Mantelzorg is een zeer ruim begrip. Mantelzorgsituaties kunnen heel uiteenlopend zijn evenals de zorgvragen die erin gesteld worden. De definitie is een beschrijving van wat allemaal binnen dit ruime kader valt. Dit ruime kader heeft ook betrekking op de leeftijd. Mantelzorg is iets dat bij alle leeftijden past.

Mantelzorg kan met een verschillende intensiteit gebeuren. De centrale mantelzorger, de mantelzorger die de meeste taken opneemt, kan op een zeer intensieve manier de zorgen uitvoeren. Dit kan gaan tot een 24 uur op 24 aanwezigheid, zeven dagen op zeven. Daarnaast zijn er ook 'lichtere' vormen van mantelzorg. Het is ook mogelijk dat één en de dezelfde mantelzorger de zorg opneemt voor verschillende personen."

Steunpunt Thuiszorg

"Mantelzorger ben je als je op regelmatige basis de zorg opneemt voor een familielid, een buur, een vriend, je partner, je kind, enz.

'Zorg verlenen' is een breed begrip. Zowel wekelijks de boodschappen doen voor je moeder die niet meer goed te been is als dagelijks je man die een handicap heeft, verzorgen, zijn vormen van mantelzorg.

Je verleent die zorg niet omwille van professionele redenen of vanuit een vrijwilligersorganisatie, maar omdat je een affectieve band hebt met de zorgbehoevende persoon."

vzw Liever Thuis LM

"Als mantelzorger vervul je uiteenlopende activiteiten : emotionele, praktische, ondersteunende, begeleidende, toezichthoudende en huishoudelijke taken. Met fysieke en emotionele belasting, financiële kosten, inkrimping van de sociale contacten en vermindering van de sociale activiteiten tot gevolg.

Een thuiszorgsituatie is lang niet vanzelfsprekend voor de patiënt zelf en voor jij die hem of haar verzorgt. Als mantelzorger verdien je veel meer waardering en ondersteuning."

Kenniscentrum mantelzorg

"Mantelzorger is iedereen die op min of meer geregelde basis uit liefde of vriendschap of uit maatschappelijke betrokkenheid zorg verleent aan iemand uit zijn omgeving die (wat) extra

zorg nodig heeft. Mantelzorger en zorgafhankelijke persoon kunnen partner zijn, ouder(e), familielid, kind, of zelfs elkaars buur zijn. De mantelzorger voelt zich verantwoordelijk voor de zorgafhankelijke persoon vanuit een persoonlijk gevoel en met een inzet die niet door institutionele zorg kunnen worden vervangen. Mantelzorger en zorgafhankelijke persoon kunnen in één huis wonen, maar dat is lang niet altijd het geval.”

Toekennen van een statuut aan een mantelzorger vereist meer dan een definitie – Het toekennen van bepaalde voordelen, in welke vorm dan ook, kan niet enkel en alleen op grond van een definitie van mantelzorg.

Op de vraag of men daarbij moet vertrekken van de situatie van de mantelzorger dan wel van de zorgbehoevende was het antwoord van de verenigingen éénduidig. Het gebruik van de verschillende systemen van indicatiestellingen blijken de meeste garanties te bieden.

Wel wordt gewezen op de beperkingen van de verschillende schalen die enkel aandacht besteden aan de lichamelijke beperkingen van de zorgbehoevenden. De KATZ-schaal is bijvoorbeeld opgebouwd rond het wegvallen van een aantal functies die sterk leeftijdsgebonden zijn. In het kader van de Vlaamse zorgverzekering is dat één van de belangrijkste kritieken.³⁰¹

Eenzijds blijft de interpretatie van de graad van zorgbehoevendheid een subjectief gegeven dat niet alleen beïnvloed wordt door het oordeel van de indicatiesteller, maar evenzeer door de zorgbehoevende zelf die zich bijvoorbeeld uit fierheid sterker voordoet dan hij is of juist een moment kent waarop het beter gaat.

Anderzijds is de graad van zorgbehoevendheid niet altijd een goede indicatie voor de zorglast van de mantelzorger. Het voorbeeld wordt gegeven van een zorgbehoevende met dementie of een psychische aandoening die volgens de indicatiestelling ingeschaald wordt als weinig zorgbehoevend, terwijl hij wel continue begeleiding en toezicht nodig heeft.

De respondenten wijzen erop dat de indicatiestellingen ook geen rekening houden met de wijzigingen in de zorgtaak van een mantelzorger. Wanneer de zorg voor een mantelzorger te zwaar wordt en er wordt meer professionele hulp ingeschakeld of de zorgbehoevende verhuist naar een zorginstelling, dan resulteert dit nogal eens in een verlichting van de taak van de mantelzorger. Voor de indicatiestelling zal de zorgbehoevende even zwaar of zelfs zwaarder worden ingeschaald. Het introduceren van een bijkomende voorwaarde waarmee een inschatting van de zorgtaak van de mantelzorger kan worden gemaakt is noodzakelijk wanneer men in het kader van een sociaalrechtelijk statuut bepaalde rechten wil toekennen aan de mantelzorger. Wat die bijkomende voorwaarde moet zijn is niet onmiddellijk duidelijk er vereist verdere discussie.

Het Kenniscentrum Mantelzorg vzw is voorstander van het vastleggen van een minimumpakket aan taken die opgenomen moeten worden door de mantelzorger, wil hij/zij aanspraak maken op een sociaalrechtelijke voordelen. Zij stellen voor dit takenpakket te koppelen aan een quotering van taken om te bepalen wie wel of geen toegang heeft tot een sociaal statuut. Daarbij is wel een koppeling nodig met de intensiteit van de verstrekte zorg. Bijvoorbeeld: een zorgafhankelijke persoon dagelijks tweemaal assisteren bij persoonsverzorging weegt zwaarder door dan wanneer de mantelzorger hier slechts éénmaal per week voor instaat.

Daarnaast waarschuwen ze voor het gegeven dat een sociaal statuut, door enkel en alleen te werken met de bestaande indicatiestellingen, niet enkel kan worden toegekend aan mantelzorgers die ook gebruik maken van professionele zorgverlening. In heel wat

³⁰¹

Alle verenigingen pleiten voor een verdere verfijning van bestaande instrumenten.

zorgsituaties is de mantelzorger immers de enige zorgverlener (18% van de mantelzorgers (CBGS, 2004) staat er alleen).

Een financiële compensatie voor mantelzorgers?

De vraag of mantelzorgers, die omwille van hun mantelzorgtaak niet in staat zijn op andere wijze een volwaardig inkomen te verwerven, recht moeten hebben op een financiële compensatie vergelijkbaar met een volwaardig inkomen, daarbij rekening houdend met de zwaarte van hun inspanning en de besparingen voor de samenleving die hun werk oplevert, is nogal omstreden.³⁰²

Nochtans betalen mensen die langdurige en intensieve zorg aan naasten geven daar dikwijls een hoge persoonlijke prijs voor. De (grote) tijdsinvestering die gepaard gaat met mantelzorg maakt de combinatie met andere eigen activiteiten moeilijk(er). In de eerste plaats gaat het daarbij om de eigen job. Onderzoek wijst uit dat in Nederland ongeveer 1 op de 5 mantelzorgers inkomen misloopt als gevolg van korter werken, stoppen met werk of het zoeken naar werk wegens mantelzorg (Boer e.a. 2003). Op termijn heeft dit ook gevolgen voor een aantal sociale rechten, zoals pensioen, door de discontinuïteit in hun loopbaan (Roman 2006).

Ongeveer 8 % van alle mantelzorgers heeft ook daadwerkelijk te maken met financiële problemen als gevolg van mantelzorg (Timmermans 2003).³⁰³

In Nederland loopt ongeveer 1 op de 5 mantelzorgers inkomen mis doordat zij geen of minder betaald werk verrichten vanwege mantelzorg. Van de 2,4 miljoen mensen die meer dan 8 uur per week en/ of langer dan 3 maanden zorgen werkt bijna een vijfde minder dan zij wensen (De Boer e.a. 2003):

5% stopt met werk;

6% gaat korter werken;

5% houdt meer werk af;

3% werkt niet, maar dat wel zou willen. De zorg voor hun naaste weerhoudt hen.

Mantelzorgers hadden in 2001 een inkomensverlies van in totaal 1,3 miljard euro, waarvan 0,45 miljard euro aan gederfd inkomen en 0,83 miljard euro aan extra uitgaven. Van de mensen die zij verzorgden kregen zij een bedrag van 14 miljoen euro aan vergoedingen en een onbekend, maar in elk geval veel lager bedrag aan vergoedingen via de inkomstenbelasting, de bijzondere bijstand en andere bronnen (RVZ 2004). Het inkomensverlies door verminderde loopbaanmogelijkheden en pensioenbreuk werden in deze cijfers buiten beschouwing gelaten.

³⁰² Een begin van erkenning dat mantelzorgers een inkomen nodig hebben is er, met name in Engeland en Ierland. Zie ook: M. Pijl, (2007) , *Leven van de Wind. Een literatuurstudie over de beloning van mantelzorgers in enkele Europese landen*. Bunnik, Mezzo, 2007, 55p.: http://www.mezzo.nl/mezzo_kennisplein_bibliotheek/?s=2&document_id=150

³⁰³ M. MORÉE, *Compensatie van inkomensverlies voor Nederlandse mantelzorgers: haalbaar en betaalbaar?*, Expertisecentrum Mantelzorg m.m.v. Mezzo, januari 2009, 9. <http://www.expertisecentrummantelzorg.nl/smartsite.dws?ch=&id=116144>; J.M. TIMMERMANS, (2003) *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau; A. ROMAN, (2006), *Deviating from the standard: Effects on Labour continuity and career pattern*, Utrecht.; BOER, A. de (2003), *Mantelzorg in getallen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Binnen en tussen de zes erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen is het al dan niet toekennen van een financiële compensatie gelijkwaardig aan een inkomen aan mantelzorger nog een belangrijk discussiepunt. De erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen staan zeer afkerig tegenover het idee van een (volwaardig) statuut voor mantelzorgers. Zij vrezen dat hierdoor de mantelzorg te sterk gereguleerd zal worden. Om dezelfde reden zijn zij ook geen vragende partij voor een vergoeding (vergelijkbaar met inkomen). Ook het gegeven dat de mantelzorger daardoor in een vorm van werknemersrelatie terechtkomt ten opzichte van de mantelzorger strookt volgens de verenigingen niet met het vrijwillig karakter en de sociale en emotionele band die de mantelzorgrelatie kenmerkt.

Uit een Vlaamse studie van 2003 blijkt nochtans dat 9 op de 10 Vlamingen vindt dat de overheid mantelzorgers moet belonen, bij voorkeur door middel van een financiële tegemoetkoming (63%). Ook 3 op 4 mantelzorgers zijn die mening toegedaan³⁰⁴.

Het inkomensgegeven van mantelzorgers is in ieder geval een punt dat een breed maatschappelijk en politiek debat vereist, zowel in België als in Europa³⁰⁵.

Voorzieningen, zoals een persoonsgebonden budget kunnen worden beschouwd als een financiële vergoeding voor mantelzorgers. Dit is nochtans niet correct omdat een mantelzorger betaald met een persoonsgebonden budget in feite taken op zich neemt die behoren tot de formele zorg.

Ook de gemeentelijke en provinciale mantelzorgpremies kunnen als een financiële compensatie worden gezien. De zeer disparate regeling biedt evenwel weinig rechtszekerheid en het geringe bedrag staat meestal niet in verhouding tot het werkelijk verlies aan inkomen.

³⁰⁴ J. TOURNÉ, *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008, 3-4: www.ziekenzorg.be/Mantelzorgpremie_lr_tcm272-52665.pdf, met verwijzing naar T. JACOBS, en E. LODEWIJCKX, (red.), *Zicht op zorg. Studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003*, CBGS-werkdocument 11, Brussel, 2004.

³⁰⁵ Een van de aanbevelingen van het Eurofamcare project luidt dan ook dat de Europese Unie richtlijnen zou moeten opstellen over de manier waarop mantelzorgers het best financieel gecompenseerd kunnen worden : <http://www.ukc.de/extern/eurofamcare>.

7. DE MANTELZORGER IN HET WAALS GEWEST EN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Overzichtstabel van de vzw

Wat zijn volgens u de beste termen voor een definitie van de “mantelzorger”?

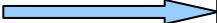
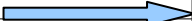
Aidant Proche (gekozen term): term die het vaakst wordt gebruikt en vormelijk aansluit bij de termen “aidant professionnel” en “aidant volontaire”.

Proche Aidant: sluit bij voorbaat helpers uit die niet tot de familie behoren. Te beperkend.

Aidant Naturel: idem, te beperkend

Aidant Familial: te beperkend

Aidant Informel: zal verwarring stichten met de “aidant volontaire”

Mantelzorger (is doorgaans de persoon die de hulp rond de geholpen persoon coördineert.)			Professionele hulpverleners (Idealiter bestaat hun rol erin de mantelzorger te helpen initiatief te nemen.)			Geholpen persoon	
	 				 		
	<u>Hoe moet verwezen worden naar de helpende persoon ?</u>	<u>Hoe moet verwezen worden naar de handeling verricht door de helpende persoon ?</u>	<u>Moet de omvang van de geboden hulp benoemd worden in indien ja, hoe ?</u>	<u>Moet het actiekader worden omschreven?</u>	<u>Hoe moeten de handelingen gesteld door de helpende persoon worden benoemd?</u>	<u>Moeten deze gestelde handelingen worden beschreven en indien ja, hoe?</u>	<u>Hoe moet verwezen worden naar de persoon die hulp krijgt?</u>
Consensus	Persoon Persoon uit de omgeving (die oorspronkelijk hiertoe behoorde). Referent, garant Zorgpartner Hoofdfiguur op het vlak van ondersteuning	Biedt ondersteuning, hulp (onder meer verzorging). Zorgt ervoor dat [veille à ce que] de geholpen persoon de nodige verzorging en medische behandeling krijgt. Waakt over het welzijn (begrip ‘bienveillance’...). Verleent diensten en verzorging. Rend des services, prodigue des soins.	Ja, ze is ononderbroken, regelmatig. Als hoofdbezigheid Belangrijk dat de helper inziet dat de geholpen persoon op de eerste plaats komt.	In zijn omgeving Niet nader te bepalen Thuis (bij de geholpen persoon of de helper, want pas wanneer er sprake is van een dergelijke voortdurende fysieke nabijheid, voelt men de verantwoordelijkheid en zal men eraan denken het statuut aan te vragen). Samenwonen	Op niet-professionele basis Niet-professioneel	Handelingen van het dagelijkse leven Deze al dan niet ononderbroken hulpverlening kan verschillende vormen aannemen: verpleging, verzorging, begeleiding bij de opvoeding en het sociale leven, administratieve stappen, coördinatie, permanent toezicht, psychologische ondersteuning, communicatie, huishoudelijke taken, enz. Verleent diensten aan de afhankelijke persoon, biedt verzorging, alleen of in samenwerking met andere familieleden of professionele	Persoon Kwetsbare persoon Kwetsbare persoon van alle leeftijden, uit de naaste omgeving van de helper. Persoon die de voortdurende aanwezigheid van iemand anders nodig heeft.

						gezondheidszorgverleners. Hij treedt op als contactpersoon en biedt morele steun.	
Verworpen termen	‘Intervenant’ (te professionele connotatie, verwijst te veel naar een buitenstaander)	De idee dat de MZ’s hulp en begeleiding biedt samen met de professionele hulpverleners, zou moeten worden overgebracht. Deze professionele hulpverleners moeten de MZ’s helpen en begeleiden bij het nemen van initiatieven.					(In tegenstelling tot wat men zou denken omvat dit begrip ook personen met een aangeboren afhankelijkheid). Afhankelijke personen ³⁰⁶ (term die de kwetsbaarheid van de persoon beklemtoont, en niet zijn geschiktheid).
Opmerkingen	De idee van nabijheid [proximité] zou moeten worden benadrukt, maar hoe? Deze persoon zou ook beschouwd moeten worden in termen van zijn vermogen om te ...	De taken van de MZ zouden voldoende expliciet beschreven moeten worden, zodat ze een bepalend criterium zouden kunnen worden van het mantelzorgerschap.		Vaak wonen de naasten van personen die aan een geestesziekte lijden niet onder hetzelfde dak als hun kind. De afstand alleen betekent niet dat er minder of helemaal geen ondersteuning zou zijn. Al eens nadenken over oplossingen voor de benadeling samenwonen mantelzorger - geholpen persoon?	Deze term legt de nadruk op het NIET-WINSTGEVENDE karakter en op de vertrouwelijkheid van de relatie. Niettemin moeten de rechten en plichten van de MZ worden benadrukt. Hij moet ermee instemmen aan bepaalde criteria te voldoen.	Ervoor zorgen dat de gebruikte termen verzorging en administratieve taken omvatten.	Ermee rekening houden dat de geholpen persoon de hulp van een naaste kan weigeren of, daarentegen, hem door chantage ertoe dwingen als helper op te treden. Hoe brengen we dit tot uiting?

³⁰⁶

De termen die in dit schema worden gebruikt, definiëren we als volgt:

Deficiëntie: de medische term ‘deficiëntie’ verwijst naar een verlies of afwijking van een psychologische, lichamelijke of anatomische structuur of functie.

Ongeschiktheid: de medische term ‘ongeschiktheid’ verwijst naar een gedeeltelijke of volledige vermindering (ten gevolge van een deficiëntie) van het vermogen om een activiteit op een bepaalde manier of volgens wat als voor de mens normaal wordt beschouwd, uit te voeren.

Handicap of sociaal nadeel: het gevolg van een deficiëntie of ongeschiktheid, waardoor de persoon in kwestie geen normale rol kan vervullen (met betrekking tot zijn leeftijd, geslacht, maatschappelijke en culturele factoren).

Een paar losse suggesties:

- Een bewindvoerder mag zichzelf 3 % van het beheerde budget toekennen om zijn kosten te dekken. Kan dit “gebruik” als voorbeeld dienen voor mantelzorg?
- Wat na de mantelzorg? (begeleiding bij het rouwproces en invoering van extra-familiale bijstand?)
- Er zou nagedacht moeten worden over het niet langer factureren van ziekenhuiskosten van mantelzorgers die een naaste bijstaan. Wanneer het om een professionele hulpverlener gaat, betaalt die niets. Eventueel verklaring van de arts in verband met de behoefte aan een mantelzorger?
- Onderscheid maken tussen familiaal referent en mantelzorger.
- Wanneer men de opdracht van de mantelzorger omschrijft als “prendre en charge” lijkt dit hem in een machtspositie t.a.v. de geholpen persoon te plaatsen.
- Daarentegen is het woord « charge » nodig wanneer we het hebben over de verantwoordelijkheid van de mantelzorger en de taken waarmee hij belast wordt: “l'aidant se charge ou est chargé d'assurer”, hij neemt beslissingen en is verantwoordelijk voor ...

Wat zijn volgens u de criteria voor instroom in / uitstroom uit het statuut?

		+	<u>Belang van de vrijwillige aanvraag + Belang van een wederzijdse overeenkomst? (verder uit te diepen)</u>			
% voor de mantelzorger	% voor de geholpene		<u>Criteria?</u> <u>Ondubbelzinnig</u> <u>Neutraal en toepasbaar</u> in verschillende situaties. Bruikbaar als <u>evaluatiegrond</u> .			
<u>Zorgen voor een evaluatietabel over de behoeften van de mantelzorger</u>	<u>De evaluatietabellen³⁰⁷ betreffende de graad van zelfredzaamheid op elkaar afstemmen</u>	↔	Criteria die gebaseerd moeten zijn op het <u>begrip ‘verlies’</u> , voor de mantelzorger en voor de geholpen persoon <u>Vanaf wanneer (drempel)</u> kan ik rekenen op een vergoeding? Welke keuzen heb ik als mantelzorger? Dienstverlening, tijdsindeling, verlof, financiële ondersteuning, ... (situatie te beoordelen door een dienst).			
	Aan de hand van deze tabel zal worden bepaald of de persoon nood heeft aan hulp uit de naaste omgeving. Ik weet dat ik hulp nodig heb of dit wordt beslist door iemand anders (bv. in geval			<u>Aanbod van diensten en toegankelijkheid</u>	<u>Plaats van de bijstand?</u>	
				Bepalen welke dienstverlening en hulp noodzakelijk is Welke officiële oplossingen bestaan er en komen ze tegemoet aan wat ik nodig heb?	Samenwonen?	

307

Voor een juridisch-wettelijk project zou overgeschakeld moeten worden op de algemeen gangbare terminologie inzake handicap en afhankelijkheid die momenteel gebruikt wordt bij de ICF van de WGO. Dit is absoluut noodzakelijk: de ICF is het standaardinstrument geworden om de aspecten van de handicap te beschrijven als het gaat om persoonlijke factoren (de geholpen persoon) en contextgebonden factoren (de mantelzorger).

Dit punt wordt beklemtoond in het antwoord van Jean-Marc DELIZÉE op een parlementaire vraag in de senaat in december vorig jaar (zie

<http://www.senate.be/www/?Mlval=/Vragen/SchriftelijkeVraag&LEG=4&NR=6231&LANG=nl>)

in het bijzonder,

“Aan een nieuwe werkgroep de opdracht toevertrouwen om één enkel instrument uit te werken voor het bepalen van de score op de medisch-sociale schaal. Dat instrument wordt dan bij voorkeur erkend en gebruikt voor alle sociale stelsels waarop het ministerieel besluit van toepassing is. Het mandaat van die nieuwe werkgroep kan gezien worden als een actualisering en integratie van de bestaande instrumenten van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeits-verzekering (RIZIV) en de FOD . De werkgroep stelde voor om de nieuwe richtlijn zo veel mogelijk te baseren op de ICF (WGO) en de daarin gebruikte begrippen en beschrijvingen in verband met de componenten van het menselijk functioneren. In overeenstemming met de ICF gaat het om een bio-psycho-sociaal model. Tot slot heeft de werkgroep voorgesteld dat de deelnemers van die nieuwe groep de vertegenwoordigers zouden zijn van alle instanties die betrokken geweest zijn bij de schaal van het RIZIV, de medische dienst van de FOD inbegrepen, en dat de NHRPH zou deelnemen aan de werkgroep.”

	van dementie) Wie uit mijn omgeving komt in aanmerking? Zijn er personen die me willen en kunnen helpen? Welke consensus kan mijn omgeving bereiken om een persoon aan te duiden? (Familieraad?)		Zijn ze vanuit financieel oogpunt toegankelijk en zullen ze de mantelzorger ondersteuning bieden zolang hij de hulpbehoevende naaste bijstaat?		
--	---	--	--	--	--

			<u>Het statuut verlaten</u> Overlijden van de mantelzorger. Verlies zelfredzaamheid mantelzorger. Beslissing van de mantelzorger om geen ondersteuning meer te bieden of deze te verminderen, waardoor ze met het oog op de vastgelegde drempel irrelevant wordt. Relatiebreuk. Weigering van de geholpen persoon om zich door de mantelzorger in kwestie te laten helpen. Vermindering van de ongeschiktheid van de geholpen persoon (herwinnen zelfredzaamheid). Aanwijzingen van mishandeling verzameld door de professionele thuishulpverleners, klachten van mensen uit de directe omgeving.	<u>Met deze criteria zou ook rekening kunnen worden gehouden voor de erkenning van de opgedane ervaring</u>	
--	--	--	---	---	--

Hebben tot bovenstaande beschouwingen bijgedragen:

- ❑ Catherine OLEFFE: vertegenwoordiger van de Afrahm.

De Afrahm gebruikt de definitie voorgesteld door de vzw Aidants proches.

- ❑ Fabienne PAUL: manager bij Euromut.

Voor de definitie van de mantelzorger sluit zij de termen “aidants familiaux” en “aidants naturels” uit omdat het nabijheidsbegrip in de definitie bewaard moet blijven zodat ook burens en vrienden in aanmerking komen.

Voor haar gaat het om een niet-professionele hulpverlener waarop vaak meer een beroep wordt gedaan dan op een professionele hulpverlener, omdat hij altijd beschikbaar moet zijn. Men mag niet vergeten dat de mantelzorger zeer veelzijdig is; mantelzorgers zijn *supermen* en *superwomen* zijn die alles voor hun rekening nemen. Verder vindt zij dat de mantelzorger ook tijd voor zichzelf moet kunnen nemen en de kans moet krijgen terug op adem te komen. Er zouden speciale diensten en voordelen moeten komen voor deze helpers, die zij aan zij werken met de professionele verstrekkers.

De tegemoetkomingen (PAB, ...) worden toegekend aan de gerechtigde (dat wil zeggen de geholpen persoon). In dit systeem fungeert de mantelzorger als beheerder voor de “patiënt”.

- ❑ Anne JAUMOTTE: is belast met projecten bij de UCP (mouvement social des aînés) en vertegenwoordigt hier het platform “Rechtstreekse Hulp voor mantelzorgers” opgezet door de christelijke mutualiteit, waaraan onder meer de UCP, de Christelijke Mutualiteit, Altéo en het Rode Kruis meewerken. De UCP is geen voorstander van begrippen als “aidants naturels” en “aidants familiaux” omdat deze te nadrukkelijk naar vrouwen zouden verwijzen. Dit platform heeft bijzonder veel aandacht voor oudere en bejaarde mantelzorgers.
- ❑ Ouïam MESSAOUDI: verantwoordelijke van mantelzorgprojecten bij de ASPH (Socialistische Vereniging voor personen met een handicap). De ASPH staat vaak stil bij de plaats van de mantelzorger en bij manieren om hem te ondersteunen. In dit kader neemt Ouïam actief deel aan de activiteiten georganiseerd door Coface op Europees niveau.
- ❑ Marguerite MORMAL: voorzitter van Alzheimer België.
Zij heeft al veel werk verricht omtrent de definitie van de mantelzorger. Haar aandacht gaat ook uit naar personen die het zonder naasten moeten stellen, want die zijn nog meer geïsoleerd. De vereniging werkt momenteel op het project “Naar een dementievriendelijke samenleving”, dat onlangs werd gesubsidieerd door de Koning Boudewijnstichting.
- ❑ Jean VAN BOSSCHE: Directeur Senior innovation België. Hij is de mantelzorger van zijn moeder. Voor hem blijft de familiale rol zeer belangrijk. Hij vindt dat men beschikbaar

moet kunnen zijn om de hulp die voorhanden is te coördineren.

- ❑ Céline FEUILLAT: Psychologe die instaat voor de psycho-sociale permanentie voor mantelzorgers bij de vzw Adiants Proches. Ze is ook de mantelzorger van haar zesjarige autistische dochter van 6.
- ❑ Martin SCHREIDER: vertegenwoordigt de vereniging Parkinson, die dagelijks met de problematiek te maken krijgt, in eerste instantie met de naasten van bejaarden. Voor de vereniging Parkinson zijn mantelzorgers mensen die een familielid bijstaan bij de taken van het dagelijkse leven.
- ❑ Bernard DE ROOVER: directeur Telehulp. Hij is tevens stichtend lid van de Braise, een dagcentrum voor personen met een hersenletsel.

Tele-hulp heeft een psychologe aangeworven die reeds 2 jaar onderzoek verricht over de vraag “wat kan bijdragen tot solidariteit”. De onderzoekster vertrekt van een vragenlijst voorgelegd aan de naasten van geabonneerde families, maar ook aan hun burens en vrienden. Aan de hand van regelmatige telefonische contacten geeft Telehulp een waardering aan sommige mantelzorgers, met de bedoeling een aantal conclusies te trekken. Kan men de mantelzorgers ondersteunen door middel van oproepen? Wat is de meerwaarde van deze oproepen voor de kwaliteit van de bijstand?

- ❑ Marie HAMBYE: Coordinatrice Telehulp Vakantie. Bejaarden zijn over het algemeen mensen die erg geïsoleerd zijn. Ze hebben geen projecten meer en komen niet meer buiten. Een van de doelstellingen van Telehulp Vakantie bestaat erin de naaste de kans te geven op adem te komen terwijl de persoon die ze helpen op vakantie gaat. De gemiddelde leeftijd van de mensen die meegaan is 82 jaar. Marie benadrukt dat het ook belangrijk is dat men zichzelf als mantelzorger aanvaardt.
- ❑ Patricia MERGAERTS en haar echtgenoot: bestuurster van het Kenniscentrum Mantelzorg VZW.

Zijn beide mantelzorger geweest van hun dochter en van de moeder van Dhr. Mergaerts.

Ze hebben het over de affectieve (en niet enkel de familiale) band, waardoor ook vrienden en burens meetellen. Volgens Patricia kan men mantelzorger zijn van 0 tot 99 jaar.

Mantelzorgers zijn in feite managers, en wanneer hij er niet meer is, functioneert niets meer. (Dit weten ze uit eigen ervaring: ze kregen hulp aangeboden maar hebben deze geweigerd omdat de zorgverlening niet goed was). Volgens hen kennen mantelzorgers veel stress. Zonder te willen veralgemenen vinden ze dat ze niet op anderen kunnen vertrouwen. Daarnaast zeggen ze dat de dienstverlening enkel kan verbeteren indien mantelzorgers zich anders opstellen, bv. door hun tijdschema's aan te passen en flexibeler te zijn.

- ❑ Ludovic REVERCEZ: Maatschappelijk assistent, vertegenwoordigt Infor Home Wallonie.

Deze dienst heeft geen eigen definitie van de mantelzorger.

- ❑ Marie-Eve PALIN: Mantelzorger van haar dochter
- ❑ Bernadette VAN VLAENDEREN: stichtend lid van de vzw Aidants proches, mantelzorger en adviseur voor de vzw.
- ❑ Caroline DUCENNE: projectcoördinatrice en maatschappelijk assistente bij de vzw Aidants proches.
- ❑ Charlotte RIDREMONT: maatschappelijk assistente die stage loopt bij de vzw Aidants proches.
- ❑ Françoise WARRANT, projectverantwoordelijke bij ADMR. ADMR heeft haar eigen definitie (cf. bijgevoegde tabel met ontmoetingen in chronologische volgorde).
- ❑ Myriam VAN ESPEN, experte, adviseur bij het adviesbureau Senior Innovation.

8. BESTAANDE MECHANISMEN VOOR MANTELZORGERS IN HET VLAAMSE GEWEST

8.1. GEMEENTELIJKE EN PROVINCIALE MANTELZORGPREMIES IN VLAANDEREN

Een disparate regeling in 68% van de Vlaamse gemeenten³⁰⁸

Een aantal Vlaamse gemeenten voorziet een mantelzorgpremie voor zorgbehoevende personen of voor mantelzorgers die voor hen zorgen. Sommige gemeenten hebben deze toelage weer afgeschaft met de inwerkingtreding van de zorgverzekering. Elke gemeente beslist zelf onder welke voorwaarden de premie wordt toegekend en aan wie – zorgbehoevende of mantelzorger. De bedragen van de premie zijn sterk uiteenlopend en variëren tussen 2€ en 75 € per maand.

Mantelzorgverenigingen argumenteren doorgaans dat een premie minstens 50 € per maand moet bedragen om enig nut te hebben. Inkomens-, verblijf- en leeftijdsvoorwaarden zijn voor de Vlaamse mantelzorgverenigingen onaanvaardbaar. Bij de toekenning van de premie moet de zorgbehoefte van doorslaggevend belang zijn.³⁰⁹ Soepeler voorwaarden, een meer uniforme regeling en minder administratieve rompslomp zijn belangrijke bekommernissen. De toekenning van een mantelzorgpremie kan gemeenten een duidelijk zicht geven p het aantal mantelzorgers en hun behoeften. Daartegenover staat evenwel dat duidelijk niet alle gemeenten evenveel ruchtbaarheid geven aan het bestaan van de premie. De communicatie is daarenboven niet altijd afgestemd op het voornamelijk oudere doelpubliek. Beperkte budgetten die hiervoor door een gemeente worden uitgetrokken liggen hiervan waarschijnlijk aan de grondslag.

De meningen lopen bij de erkende verenigingen uiteen over of de premie moet worden uitbetaald aan de mantelzorger dan wel aan de zorgbehoevende.

Bepaalde mantelzorgverenigingen zoals *Ziekenzorg CM* zetten zwaar in op een gemeentelijke mantelzorgpremie. Naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen in 2006 werd plaatselijk actie gevoerd voor het installeren en optimaliseren van een mantelzorgpremie in elke gemeente. *Ziekenzorg* pleit in het kader van een duidelijke verdeling van (kern)taken tussen de verschillende Vlaamse beleidsniveaus voor een Vlaamse zorgverzekering die voorziet in een (geïndexeerde) premie voor de niet-medische kosten. Steden en gemeenten, het beleidsniveau dat het dichtst bij de mensen staat maken de erkenning en waardering tastbaar voor Mantelzorgers door de toekenning van een gemeentelijke mantelzorgpremie.³¹⁰

³⁰⁸ X., *de gemeentelijke mantelzorgpremie: onbekend en/of onbereikbaar voor vele zorgbehoevenden*, www.lieverthuis.mut400.be/gemeentelijk.htm;

J. TOURNÉ, *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008:

www.ziekenzorg.be/Mantelzorgpremie_lr_tcm272-52665.pdf;

X., *Mantelzorg en de gemeentelijke mantelzorgpremie in Vlaams-Brabant*, provincie Vlaams-Brabant: <http://mediatheek.vlaamsbrabant.be/mediatheek/showpub.do?command=display&id=6001>

³⁰⁹ X., *de gemeentelijke mantelzorgpremie: onbekend en/of onbereikbaar voor vele zorgbehoevenden*, www.lieverthuis.mut400.be/gemeentelijk.htm

³¹⁰ J. TOURNÉ, *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008, 3-4: www.ziekenzorg.be/Mantelzorgpremie_lr_tcm272-52665.pdf

De gemeentelijke mantelzorgpremie wordt door verschillende verenigingen gezien als een goed instrument voor waardering en erkenning van mantelzorg. Het disparate karakter van de premie maakt dat het vandaag in Vlaanderen zeker geen performante maatregel is in de ondersteuning van de mantelzorger.

Een aantal cijfers

- Een premie in 68% van de Vlaamse gemeenten
- Een gemeentelijke premie voor een beperkt aantal mensen
 - 36% van de gemeenten: < 50 personen
 - 60% van de gemeenten: tussen de 50 en 100 personen
 - 15% van de gemeenten: > 200 personen
- Gemiddelde premie is 37 € per maand per persoon
 - het bedrag varieert tussen 2€ en 75€
 - 22% van de gemeenten: < 25 €
 - 30% van de gemeenten: tussen de 25 € en de 50 €
 - 25% van de gemeenten: > 50 €
- Premie uitbetaald aan mantelzorger of zorgbehoevende
- Een hele reeks voorwaarden

Bron: Tourné, J., *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008: www.ziekenzorg.be/Mantelzorgpremie_lr_tcm272-52665.pdf

Een brede waaier aan voorwaarden: een greep

- Al dan niet inwonen bij de mantelzorger
- Recht hebben op premie zorgverzekering
- Leeftijdsvoorwaarden
- Mantelzorger en/of zorgbehoevende is inwoner van de gemeente
- Mate van verlies van zelfredzaamheid
- Familieband
- Al dan niet thuis verblijven
- Zorgenplan
- De hoogte van het inkomen van mantelzorger en/of zorgbehoevende
- Rechthebbende zijn op verhoogde tegemoetkoming
- 1 op 3 gemeenten stelt daarnaast nog andere voorwaarden

Welke voorwaarden worden gehanteerd en op welke manier ze worden ingevuld verschilt van gemeente tot gemeente.

Bron: J. TOURNÉ, *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008: www.ziekenzorg.be/Mantelzorgpremie_lr_tcm272-52665.pdf

Drie Vlaamse provincies met een provinciale mantelzorgpremie³¹¹

Limburg, Oost-Vlaanderen en Antwerpen kennen een provinciale mantelzorgpremie toe. Net zoals voor de gemeenten legt ieder provincie zelf de toekenningvoorwaarden en bedragen vast. De regeling is per provincie dan ook zeer verschillend.

³¹¹ De individuele toelage voor thuisverzorging van ouderen (mantelzorg) van de provincie Antwerpen:
http://www.provant.be/subsidies/welzijn/zorg_en_hulp/ouderen/subs112_thuisverzorging_oudere.jsp;
Reglement betreffende de ondersteuning mantelzorg provincie Limburg:
<http://www1.limburg.be/subsidiereglementen/html/a003-0092.html>;
Reglement provinciale mantelzorgpremie provincie Oost-Vlaanderen:
http://www.oost-vlaanderen.be/public/welzijn_gezondheid/zorg/mantelzorg/premie.

	Bedrag/ aanvrager	VI. Zorgverzekering	Voorwaarden zorgbehoevende	Voorwaarden mantelzorger	verwantschap	Zorgbehoevendheid
Antwerpen	450 €/jaar - Zorgbehoevende	neen	- WIGW/OMNIO +75 jaar	Max. netto BI van samenwonen 22.000 € (incl. partner)		Ja, niet aangeboren: bewijs doktersattest
Oost-Vlaanderen	- Max. 625 €/jaar - Mantelzorger	neen	+ 21 jaar	- Netto BI van max. 30.602,88 € (alleenst) of 36.167,24 € (gezin) - Gedomicilieerd in provincie	Familiale en/of affectieve band	- BEL-schaal 30-34 - Schaal FOD SZ 12-14
Limburg	125 €/paar - Mantelzorger	neen	+65 jaar - Tegemoetkoming hulp aan derden cat. 3 - Gedomicilieerd in provincie - Recht op gemeentelijke premie	- Meerderjarig - Recht op gemeentelijke premie	(aan)verwant tem. 4^{de} graad of samenwonen	Tegemoetkoming hulp aan derden cat. 3

8.2. HET PERSOONSGEBONDEN ASSISTENTIEBUDGET IN VLAANDEREN (PAB)

Een stukje geschiedenis: het experiment Persoonsgebonden Assistentiebudget

In 1997³¹² startte de toenmalige Vlaamse regering met een experiment op grond waarvan men de modaliteiten kon gaan vastleggen van een persoonsgerichte financiering voor personen met een handicap. Het experiment zou aanvankelijk een jaar duren maar werd verlengd tot eind 2000. De eerste groep budgethouders in het project waren personen met een motorische handicap. Vanaf midden 1999 werd het experiment uitgebreid tot personen met een sensorische en mentale handicap, waaronder ook minderjarigen.

Het vormde de basis voor het decretale kader rond het persoonsgebonden assistentiebudget.

De doelstellingen van het PAB waren drieledig. In de eerste plaats moest het PAB een vraaggerichte zorg op maat realiseren. Ten tweede moet het PAB de persoon met een handicap een eigen verantwoordelijkheid en een grotere zelfstandigheid geven. Tenslotte moest de vrije keuzemogelijkheid een alternatief bieden voor de bestaande zorg. De overheid verwachtte van het PAB-experiment een verbetering van de zorgsituatie, sociale integratie en keuzemogelijkheden voor een persoon met een handicap.

Bijkomende voorwaarden waren dat de kostprijs van het PAB voor de overheid niet hoger mochten zijn dan die van de bestaande voorzieningen en dat de rechten van de persoonlijke assistenten verzekerd moesten zijn³¹³.

Het experiment leidde tot een aantal conclusies. Met het PAB breidde de experimentele groep zijn zorgvolume uit met een gemiddelde van 13,4 u per week. Het informele en zeker het formele zorg circuit namen minder af dan men had verwacht omwille van deskundigheid, specialistische zorg, garantie dat de zorg wordt gebonden, kostprijs,... De uitbreiding van de hulp situeerde zich vooral op het vlak van het soort taken. Terreinen die vroeger niet of weinig werden gedekt, zoals activiteiten buitenshuis en sociaal gerichte activiteiten kwamen ruimschoots aan bod in assistentie-uren.

Het systeem bleek ook aanzienlijk duurder te zijn dan de naturazorg die de experimentele groep kreeg in de thuissituatie. De kostprijs van één PAB-uur mag dan wel de helft goedkoper zijn dan één uur formele zorg. Niet alleen was het aantal betaalde uren voor de

³¹² Besluit van 18 maart 1997 van de Vlaamse regering betreffende het opzetten van een experiment inzake het toekennen van een persoonlijk assistentiebudget aan bepaalde personen met een handicap., *B.S.*, 26 april 1997.; Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 18 maart 1997 betreffende het opzetten van een experiment inzake het toekennen van een persoonlijk assistentiebudget aan bepaalde personen met een handicap, *B.S.*, 5 september 1998.; Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 18 maart 1997 betreffende het opzetten van een experiment inzake het toekennen van een persoonlijk assistentiebudget aan bepaalde personen met een handicap., *B.S.*, 2 februari 1999; Besluit van 19 januari 1999 van de Vlaamse regering houdende vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten inzake het experimentele project rond het toekennen van een persoonlijk assistentiebudget aan bepaalde personen met een handicap., *B.S.*, 12 augustus 1999.

³¹³ J. BREDÁ en D. SCHOENMAEKERS, 'Persoonlijke-Assistentiebudget als beleidsinnovatie: een evaluatie aan de hand van een experimenteel onderzoeksdesign', *Tijdschrift voor Sociologie*, 2005/1-2, 21.

deelnemers aan het experiment toegenomen, maar ze bleven daarenboven het PAB combineren met een aantal uren formele zorg.³¹⁴

Wat is persoonsgebonden financiering?

Persoonsgebonden financiering vervangt de traditionele hulpverlening in natura (via diensten en voorzieningen) door een 'cash'-formule, waarbij de betrokkene een budget ontvangt om zelf een of meerdere zorgverleners aan te stellen waarvan men de taakstelling aanzienlijk kan bepalen³¹⁵.

Het persoonsgebonden assistentiebudget kreeg na de experimentele fase een decretale verankering in 2001³¹⁶

Aanvankelijk werd het PAB als concept uitgewerkt om personen uit instellingen toe te laten zelfstandig te gaan wonen. Tijdens de opstart van het experiment was de interesse vanuit die doelgroep zo laag dat men zich noodgedwongen ging richten op personen die reeds thuis verbleven. De reden is dat personen in een residentiële setting een zodanig zware zorgbehoeftegraad hebben dat een PAB – zelfs met een budget van 45.000 € - onvoldoende is om alle benodigde zorg thuis te organiseren. Naast het PAB blijft daarenboven informele hulp onontbeerlijk in een thuiszorgsituatie. Voor een persoon die jarenlang in een residentiële context heeft geleefd is het niet vanzelfsprekend dat hij beschikt over een voldoende uitgebreid sociaal netwerk om die informele zorg op te vangen.

Het resultaat is dat het concept PAB zich zonder veel discussie een nieuwe doelgroep kreeg: de thuiswonenden.

Door deze verschuiving is een aanzuigeffect gecreëerd van een aanzienlijke groep mensen die thuiszorg krijgen maar die niet of nauwelijks ten laste vallen van het Vlaams Fonds. Het gevolg is dat het totale budget dat de Vlaamse overheid voor het PAB ter beschikking stelt ernstig te kort schiet.³¹⁷

³¹⁴ J. Breda en D. Schoenmaekers, *l.c.*, 23-25.

³¹⁵ J. Breda en D. Schoenmaekers, 'Persoonlijke-Assistentiebudget als beleidsinnovatie: een evaluatie aan de hand van een experimenteel onderzoeksdesign', *Tijdschrift voor Sociologie*, 2005/1-2, 15.

³¹⁶ Decreet van 21 december 2001 houdende wijziging van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams agentschap voor Personen met een Handicap voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, met het oog op het toekennen van het persoonsgebonden budget en met het oog op het invoeren van de behoeftegestuurde betoelaging van de voorzieningen en van een zorg-opmaat voor personen met een handicap, *B.S.*, 24 januari 2002.; Besluit van 15 december 2000 van de Vlaamse regering houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van een [persoonlijke-assistentiebudget] aan personen met een handicap, *B.S.*, 30 januari 2000.; Besluit van 30 november 2001 van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 15 december 2000 houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van een persoonlijk assistentiebudget aan personen met een handicap, *B.S.*, 18 januari 2002.; Besluit van 19 juni 2002 van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 15 december 2000 houdende vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van toekenning van een persoonlijk assistentiebudget aan personen met een handicap, *B.S.*, 31 augustus 2002.

³¹⁷ J. Breda en D. Schoenmaekers, *l.c.*, 28-29.

Vlaams volksvertegenwoordiger Sonja Becq reageert met verontwaardiging op het voornemen van minister Vogels om de mantelzorg uit te sluiten uit het persoonlijk assistentiebudget (PAB). Nauwelijks twee jaar geleden werd beslist om de mantelzorg wél op te nemen in het persoonlijk assistentiebudget.

De budgettaire problemen van vandaag had de minister kunnen voorzien. Wetende dat er zo'n 800 aanvragen waren bij de invoering, sprak de minister van "een realistische inschatting voor 400 budgetten met een bedrag van 341,6 mio EURO". Uiteindelijk werden er in 2001 ongeveer 300 budgetten toegekend. Dat er nog meer aanvragen zouden komen, en dat gezinnen voor de mantelzorg zouden kiezen, had de minister kunnen voorzien.³¹⁸

Krachtlijnen van het persoonsgebonden assistentiebudget³¹⁹

Een budget in functie van de zorgbehoeften

Een PAB is een budget dat het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) aan een persoon met een handicap geeft om assistentie thuis, op school of op het werk te organiseren en te financieren. De rechthebbende op een PAB (of de wettelijke vertegenwoordiger) worden budgethouder genoemd. Als werkgever werft hij met het PAB assistenten aan.

Het PAB schommelt tussen 8.845,34 € en 41.278,24 € op jaarbasis (bedragen 2009) en worden jaarlijks geïndexeerd.

Een commissie van deskundigen bepaalt de hoogte van het budget. Ze houdt hierbij rekening met de noden en behoeften en zijn ondermeer afhankelijk van de aard en de ernst van de handicap, en van de leefsituatie.

In 2008 (1/1) maakten 1.279 personen gebruik van een PAB.³²⁰

De beperkte financiële middelen hebben tot gevolg dat er wachtlijsten zijn voor een PAB. De bevoegde Vlaamse minister legt jaarlijks prioriteitenregels vast. Op die manier worden de beschikbare PAB prioritair toegekend aan de personen met de meest dringende noden.³²¹

Eind 2008 stonden er 4.556 personen op de wachtlijst voor een PAB. Om een globaal profiel te krijgen van de PAB-wachtenden, werkt het VAPH sinds 2006 aan een inschalingsoperatie, die tot doel heeft een beter zicht te krijgen op de aard van de aanvragen en de reële noden

³¹⁸ Persbericht, 15-06-2002: *Schrappen van de mantelzorg*. (www.cdenv.be).

³¹⁹ <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/10526-Persoonlijke-assistentiebudget+%28PAB%29.html>.

³²⁰ <http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/592931-Persoonlijke-assistentiebudget.html>: overzicht van het aantal aanvragen per jaar.

³²¹ Besluit van 17 november 2006 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2000 houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van een persoonlijk assistentiebudget aan personen met een handicap en tot instelling van een spoedprocedure voor toekenning van een PAB voor snel degeneratieve aandoeningen., B.S., 10 januari 2007.; Besluit van 24 juli 2009 van de Vlaamse Regering betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en Mantelzorgers, B.S., 17 december 2009.

aan persoonlijke assistentiebudgetten. Vanaf 1 januari 2008 moet bij iedere aanvraag een inschaling aanwezig zijn.³²²

Het VAPH betaalt het PAB uit aan de hand van voorschotten. Alle uitgaven moeten worden bewezen. Het budget dat niet of niet correct wordt gebruikt, moeten worden teruggeven aan het VAPH.

Neemt de nood aan hulp toe, dan kan een herziening van het budget worden aangevraagd en kan het VAPH een verhoging van het budget toekennen.

Een aantal categorieën van personen kunnen naast het PAB tot 2000 dienstencheques per jaar gebruiken (in plaats van 500). Dit geldt voor personen met een handicap zelf, maar ook voor ouders van een minderjarig kind met een handicap.

Een overeenkomst voor het aanwerven van persoonlijke assistenten

Het PAB is uitsluitend bedoeld om de hulp van één of meerdere persoonlijke assistenten te betalen. De persoonlijke assistent is in dienst van de persoon met een handicap (werkgever) en wordt betaald voor zijn of haar diensten.

Binnen drie maanden na de datum van de toekenning van een PAB door het VAPH moet de rechthebbende één of meerdere persoonlijke assistenten in dienst nemen. De budgethouder bepaalt zelf wie hij als assistent aanwerft, hoeveel assistenten hij aanwerft en welk loon hij hen zal geven. Dit betekent dat de budgethouder ook zijn mantelzorger in dienst kan nemen.

De assistent(en) moet(en) meerderjarig zijn, er moet een schriftelijke overeenkomst worden afsloten en de arbeidsreglementering moet worden gerespecteerd.

Personen die arbeid verrichten als persoonlijk assistent voor een familielid, zijn vanaf 1 januari 2005 wettelijk onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers. Het aanwerven van een familielid als persoonlijk assistent stuitte voordien op juridische bezwaren. Omdat tussen familieleden doorgaans de noodzakelijke gezagsverhouding ontbreekt om van een arbeidsovereenkomst te spreken, konden persoonlijke assistenten in die omstandigheden geen beroep doen op de sociale zekerheid voor werknemers.

Hun situatie werd evenwel gedoogd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) tot er een juridische oplossing voor handen was. De oplossing die gevonden werd, voorziet nu dat er "een onweerlegbaar vermoeden van onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers" geldt voor personen die, in het kader van de doelstellingen van het voor de sociale integratie van personen met een handicap, arbeid verrichten als persoonlijk assistent van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of deel uitmaakt van het gezin en geniet van een persoonlijk assistentiebudget, evenals voor de houders van dat budget die hen bezoldigen.

³²²

Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, *Jaarverslag 2008*, 14: www.vaph.be.

De meeste PAB-houders doen een beroep op een sociaal secretariaat voor hun loonadministratie. Om de administratieve lasten en verplichtingen van de budgethouder als werkgever te verlichten financiert het VAPH budgethoudersverenigingen³²³ en zorgconsulenten. Een andere mogelijkheid is werken met het PWA-stelsel of via intermbureaus.

Volgende overeenkomsten zijn mogelijk voor het aanwerven van assistenten:

- een arbeidsovereenkomst met een persoonlijke assistent
- een overeenkomst met een interimkantoor
- een overeenkomst met een zelfstandig dienstverlener
- een overeenkomst met een organisatie of voorziening die persoonlijke assistenten in loonverband ter beschikking stelt van de budgethouder voor assistentie buiten de organisatie of voorziening
- een overeenkomst met een VAPH-voorziening die kortverblijf of logeerfunctie aanbiedt
- een overeenkomst tot het bekomen van PWA-cheques
- een gebruikersovereenkomst met een dienstenbedrijf
- een overeenkomst met een familielid dat tot de tweede graad verwant is of met een persoon die deel uitmaakt van het gezin van de budgethouder

Hulp bij de organisatie van het dagelijkse leven - De assistent voert allerlei taken uit voor de persoon met een handicap om hem te helpen bij de organisatie van het dagelijks leven. De hulp kan zowel van praktische, inhoudelijke als van organisatorische aard zijn. Helpt de assistent op school of op het werk, dan mag de hulp enkel praktisch of organisatorisch zijn. Met het PAB kunnen ook andere dan personeelskosten worden betaald, zoals bijvoorbeeld het bioscoopticket van de persoonlijke assistent wanneer hij of zij de persoon met een handicap vergezelt naar de bioscoop. Die kosten mogen echter niet meer dan 5 % van het PAB uitmaken.

Taken van de persoonlijk assistent:

- huishoudelijke taken (koken, opruimen, enz.)
- lichamelijke taken (wassen en aankleden, eten, enz.)
- verplaatsingen (boodschappen of andere verplaatsingen, enz.)
- dagactiviteiten (uitstappen, enz.)
- agogische, pedagogische of orthopedagogische begeleiding of ondersteuning van de persoon met een handicap en zijn of haar ouders (aanvaarding van en omgang met de handicap, zelfredzaamheid, assertiviteit, opbouw van een sociaal netwerk, toekomstplanning, enz.).
- Taken die niet gefinancierd kunnen worden met het PAB:
- Hulpmiddelen of aanpassingen aan de woning of de auto
- Tolken voor doven of slechthorenden
- Medische of paramedische therapieën, onderzoeken en behandelingen die onder de bevoegdheid van het RIZIV vallen.
- Inhoudelijke assistentie op school of op het werk. Daarvoor staat het geïntegreerd onderwijs (GON) in of dienen de loonsubsidies.
- Budgetbegeleiding
- Assistentie in het ziekenhuis, revalidatiecentrum of rust- en verzorgingstehuis
- Psychologische begeleiding

³²³

Bijvoorbeeld: budgethoudersvereniging Bol-Budiv vzw; www.bol-online.be; Budgethoudersvereniging Vlaanderen: www.vlabu.be; Budgethoudersvereniging Zorginzicht: www.zorginzicht.be; zie ook artikel 3, 3° van het PGB-decreet van 21 december 2001.

Soms volstaat een PAB niet om in alle zorg- en ondersteuningsbehoeften te voorzien

Het PAB kan ook een aanvulling zijn op een andere vorm van dienstverlening. Het PAB kan worden gecombineerd met:

- een door het VAPH erkend dagcentrum of een door de federale, communautaire of regionale overheid erkende soortgelijke voorziening
- een door het VAPH erkend semi-internaat voor niet-schoolgaanden of een door de federale, communautaire of regionale overheid erkende soortgelijke voorziening.
- een verblijf in een door het VAPH erkende voorziening voor kortverblijf
- een verblijf in een door het VAPH erkende voorziening met logeeraanbod
- individuele materiële bijstand (hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld een lifter of een leesloep)
- opleiding en tewerkstelling
- tewerkstelling in een beschutte werkplaats
- de dienstverlening van een vrijetijdsorganisatie
- de dienstverlening van een andere welzijnsinstantie (zoals bijvoorbeeld de warme maaltijden van het OCMW).

Het Persoonsgebonden Budget³²⁴

Sinds 1 september 2008 loopt bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) een tweejarig experiment met het Persoonsgebonden Budget (PGB). Het VAPH schreef voor dat experiment mogelijke kandidaten aan uit de arrondissementen Halle-Vilvoorde en Antwerpen. Uiteindelijk zijn er een 170-tal budgetten toegewezen.

Met het PGB kunnen verschillende vormen van ondersteuning, al dan niet in combinatie, worden betaald. Het gaat om [ondersteuning door een of meerdere persoonlijke assistenten](#) (vergelijkbaar met het PAB), [ondersteuning door reguliere \(welzijns\)diensten](#) en/of [zorg door al dan niet door het VAPH erkende zorgvoorzieningen](#).

De ondersteuning door reguliere (welzijns)diensten heeft betrekking op het persoonlijk aandeel in de kosten. Het gaat bijvoorbeeld om gezins- en bejaardenhulp, thuiszorgdiensten, oppasdiensten, poetsdiensten, enz...

De budgethouder kan ook zorg inkopen bij een of meerdere, al dan niet door het VAPH erkende diensten of voorzieningen. Die moeten hiertoe in het kader van het PGB-experiment een [licentieovereenkomst](#) met het VAPH afsluiten. De rechthebbende moet voor zijn zorginkoop een [bijstandsovereenkomst](#) afsluiten met de betrokken dienst of voorziening.

Het PGB is geen extra inkomen. Alle ingebrachte kosten moeten bewijzen dat het PGB gebruikt is voor de ondersteuning van de budgethouder en de organisatie van die ondersteuning. Het PGB kan evenmin worden gebruikt voor woon- en leefkosten, medische en paramedische behandelingen.

Lessen te leren uit het persoonlijk assistentiebudget

Het persoonlijk assistentiebudget in Vlaanderen is een verhaal dat zeker niet los staat van de situatie van de mantelzorger. De mantelzorger die zich vandaag inzet voor een persoon met een handicap kan als persoonlijk assistent worden aangeworven in het kader van PAB en krijgt hiermee het werknemerstatuut met de daaraan verbonden socialezekerheidsrechten.

Interessant voor eventueel toekomstige regelingen voor mantelzorgers is dat het PAB een oplossing voorziet voor de problematiek van de familiale band die er meestal bestaat tussen mantelzorger en zorgbehoevende en die daardoor het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen beiden onmogelijk omwille van het ontbreken van 'gezag, leiding en toezicht'. Het invoeren van 'een onweerlegbaar vermoeden van onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers' voor personen die arbeid verrichten als persoonlijk assistent van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of deel uitmaakt van het gezin en geniet van een persoonlijk assistentiebudget is een belangrijk en interessant precedent dat ook op andere terreinen navolging kan krijgen.

³²⁴

<http://www.vaph.be/vlafo/view/nl/3115367-Wat+is+een+PGB.html>; zie ook X., *Het persoonsgebonden budget* Visietekst, GRIP vzw, Brussel: www.gripvzw.be; J. Huys, *Het Nederlandse Persoonsgebonden Budget: een bron van inspiratie voor de hervorming van de Vlaamse gehandicapten zorg*, GRIP vzw, 2004, Brussel, 30 p.: www.gripvzw.be.

Het systeem van persoonsgebonden financiering blijkt zowel bij ons als in het buitenland een duur systeem te zijn dat de mythe onderuit haalt dat thuiszorg goedkoper is dan residentiële zorg. De reden hiervoor is ondermeer dat men geen (verhoopte) vermindering ziet van de bestaande (in)formele zorg, maar juist een aanzuigefect heeft voor andere vormen van zorg die anders niet of zeer weinig aan bod komen in de (in)formele zorg.

9. EEN BLIK OVER DE GRENZEN: REGELINGEN VOOR MANTELZORGERS IN DE ONS OMRINGENDE LANDEN

9.1. DUITSLAND³²⁵

In Duitsland is in 1995 de *Pflegeversicherung* ingevoerd voor langdurige zorg. Mensen, die zes maanden of langer een aanzienlijke mate van zorg nodig hebben via deze verzekering recht op een bedrag dat varieert in functie van hun hulpbehoevendheid en onafhankelijk is van het inkomen en/of vermogen van de zorgvrager. De *Pflegeversicherung* heeft niet tot doel de totale kosten van de zorg te vergoeden en de bedragen worden niet geïndexeerd.

Wie in aanmerking komt kan kiezen tussen een bedrag in geld waarmee vervolgens de mantelzorger kan worden uitbetaald of een budget(dat ongeveer twee maal zo hoog is) waarmee professionele zorg kan worden ingekocht. Kiest men voor zorg in natura dan is het de zorgverzekeraar die de voorzieningen betaalt.

In 2004 koos 48,4% voor het budget, 10,3% voor een combinatie van budget en zorg in natura, 8,5% voor professionele thuiszorg en ruim 30% ontving intramurale zorgen. Oorspronkelijk kozen meer mensen voor het budget.³²⁶

Er is geen controle voorzien op de besteding van het geld, waardoor het ook niet zeker is dat het daadwerkelijk de mantelzorger bereikt. Er is wel een drie- of zesmaandelijks controle op de kwaliteit van de zorg.

De *Pflegeversicherung* voorziet drie niveaus van uitkeringen aan de zorgbehoevende in functie van zijn zorgnoden:

Niveau I : 205 € per maand:

de verzorgde heeft minstens 90 minuten hulp per dag nodig voor persoonlijke verzorging (minstens één maal per dag) en huishoudelijk werk (meerdere malen per week).

Niveau II : 410 € per maand:

de verzorgde heeft minstens drie keer per dag hulp nodig van gemiddeld minstens drie uur per dag en enkele malen huishoudelijk werk per week.

Niveau III: 665 € per maand

de verzorgde heeft dag en nacht hulp nodig van minstens vijf uur per etmaal.

In geval van extra behoeften, (in praktijk vooral mensen met dementie) is een aanvullende uitkering voorzien van 460 €.

³²⁵

W. SCHNEPP e.a. in TJADENS, FRITS en MARJA PIJL, *The support of family carers and their organisations in seven Western-European countries*. NIZW Utrecht, 2000.

M. PIJL, *Leven van de wind? Een literatuurstudie over de beloning van mantelzorgers in enkele Europese landen*, Mezzo, Bunnik, februari 2007, 23-24: http://www.mezzo.nl/mezzo_kennisplein_bibliotheek/?s=2&document_id=150

³²⁶

X., *Visietekst –Persoonsgebonden budget. Het persoonsgebonden budget in andere landen*, GRIP vzw: <http://www.gripvzw.be/pgb/visietekst-persoonsgebonden-budget>.

De *Pflegeversicherung* voorziet daarnaast in een aantal voordelen voor de mantelzorger. Zo wordt bijgedragen in de pensioenopbouw van mantelzorgers, die 14 uur of meer per week zorgen en die niet meer dan 30 uur per week betaald werk doen. Mantelzorgers krijgen eveneens een ongevalverzekering en een werkloosheidsuitkering wanneer een einde komt aan de zorgtaak.

Mantelzorgers die minsten een jaar een zorgtaak hebben opgenomen, hebben recht op 4 weken vakantiedagen. De zorgbehoevende krijgt hiervoor een extra uitkering van maximaal 1.432€ voor het inkopen van vervangende hulp. Mantelzorgers kunnen op basis van bewijsstukken ook een vergoeding van gemaakte kosten krijgen van maximaal 1.432 € op jaarbasis.

9.2. VERENIGD KONINKRIJK³²⁷

Het Verenigd Koninkrijk bestaat uit vier landen (Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland) met enigszins verschillende regels op het gebied van de zorg.

In Engeland bestaat een duidelijke scheiding tussen de, gratis voor iedereen toegankelijke, gezondheidszorg, geregeld door de nationale overheid en de sociale zorg, waarvoor de Local Authorities (LAS) verantwoordelijk zijn. Voor sociale zorg vragen gemeenten een inkomensafhankelijke bijdrage gebaseerd op een indicatiestelling die verschilt van gemeente tot gemeente. De LAS hebben de bevoegdheid instanties op het gebied van huisvesting, onderwijs en gezondheidszorg in te schakelen ten behoeve van mantelzorgers.

Het sociale stelsel in Engeland is erg ingewikkeld, met verschillende soorten uitkeringen die al dan niet met elkaar combineerbaar zijn. Voorzieningen aan mantelzorgers zijn in sommige gevallen dan ook gekoppeld aan die van de verzorgde.

De *Carer's allowance* is een belastbare toelage voor mantelzorgers, (in 2006 46,95£ (± 70 €) per week) die minstens 35 uur per week aan mantelzorg besteden voor iemand die een Disability Allowance of Attendance Allowance in een bepaalde modaliteit ontvangt en per week niet meer verdient dan 84 £ per week met betaald werk. Mantelzorgers met een Carer's Allowance bouwen rechten op voor hun staatspensioen en - voor zover zij een laag inkomen hebben - voor een aanvullend staatspensioen. Volgens Pijl (2007) zouden deze pas betaalbaar zijn vanaf 2050.

Bovenop de mantelzorgtoelage (*carer's allowance*) kan de mantelzorgpremie (*carer premium*) worden uitbetaald (maximum 26,35 £ per week of ± 40 €) aan mantelzorgers met een laag inkomen.

³²⁷

M. Pijl, *Leven van de wind? Een literatuurstudie over de beloning van mantelzorgers in enkele Europese landen*, Mezzo, Bunnik, februari 2007, 33-37..:

http://www.mezzo.nl/mezzo_kennisplein_bibliotheek/?s=2&document_id=150

Zie ook: www.carersuk.org/Information/Financialhelp; Department of Health.:

www.dh.gov.uk/PolicyAndGuidance/OrganisationPolicy/FinanceAndPlanning/DirectPayments;

www.direct.gov.uk.

Daarnaast zijn gemeenten verplicht *direct payments* te geven aan mantelzorgers die bepaalde diensten nodig hebben. Het bedrag dient niet om zorg voor de zorgbehoevende te betalen, het gaat uitdrukkelijk om zorg of diensten, die de mantelzorger zelf nodig heeft.

De *Carers Grant* worden verdeeld onder de LAS om vervangende zorg voor mantelzorg te financieren. De LAS handelen binnen een kader van landelijke richtlijnen, maar beslissen zelf welke mantelzorgers in aanmerking komen en in welke vorm en hoeveelheid de financiering van vervangende zorg gebeurt.

Wie minstens 35 uur per week mantelzorg verleent kan 25 % korting krijgen op de gemeentelijke belasting op voorwaarde dat de mantelzorger samenwoont met de verzorgde, die niet de partner of het kind van de mantelzorger is. De verzorgde moet bovendien een vastgelegd bedrag aan Disability Living Allowance of de Attendance Allowance ontvangen.

Direct payments zijn vergelijkbaar met het persoonsgebonden budget. In overleg met de gemeente kunnen zorgbehoevenden geld krijgen om zelf hun hulp in te kopen in plaats van hulp in natura. Zij moeten in nauw overleg met de gemeente vaststellen hoe ze hun budget gaan besteden. Budgethouders mogen het geld niet gebruiken om daarmee hun partner of een inwonend naast familielid te betalen. In uitzonderingsgevallen kan de gemeente toestemming geven om wel een inwonend familielid te betalen.

9.3. NEDERLAND³²⁸

In Nederland wordt vanaf 1995 een deel van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten³²⁹ gebruikt voor een persoonsgebonden budget. In 2003 werd het systeem van PGB hervormt en steeg het aantal gebruikers aanzienlijk. Nederland telt meer dan 60.000 budgethouders.

De verzekerde kan aanspraak maken op de benodigde zorg binnen 7 zorgfuncties, waarbij hij kan kiezen tussen een budget of zorg in natura. Het PGB wordt fiscaal niet gezien als inkomen.

Het budget kan niet worden besteed aan medische hulp en hulpmiddelen. De budgethouders kunnen wel schuiven met hun budget tussen de verschillende zorgfuncties en het zelfs gebruiken voor een zorgfunctie die ze niet toegekend kregen. Het toegekende budget wordt uitbetaald via voorschotten en het gebruik ervan moet worden verantwoord. Voor ondersteuning als werkgever kan de budgethouder beroep doen op diensten van een budgethoudersvereniging³³⁰, waarvan hij lid wordt door betaling van een lidgeld.

Het Nederlandse PGB keert een bedrag uit, dat voldoende hoog is om ingehuurde helpers een marktconforme vergoeding te geven. Dat maakt het in principe gemakkelijker voor de mantelzorg om anderen in te huren voor de zorg en zelf actief te blijven op de arbeidsmarkt.

³²⁸ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgebonden-budget>; Per Saldo, vereniging van met een persoonsgebonden budget: <http://www.pgb.nl/>; J. Huys, *Het Nederlandse persoonsgebonden budget: een bron van inspiratie voor de hervorming van de Vlaamse gehandicaptenzorg*, 2004, GRIP vzw, 30 p.: www.gripvzw.be

³²⁹ De AWBZ is een volksverzekering die een dekking geeft van zware gezondheidsrisico's.

³³⁰ Bijvoorbeeld: <http://stichting-pgb.beheert.nl>.

De inschaling of indicatie gebeurt door Regionale Indicatie Organen, waarbij de evaluatie van de zorgbehoefte wordt weergegeven in een aantal uren assistentie.

9.4. ZWEDEN

Zweden heeft het meest uitgebouwde systeem van zorgbudgetten. De budgetformule is een combinatie van het lokale en centrale niveau. Personen met zwaardere zorgbehoeften kunnen zich richten tot het centrale niveau. Gemeenten nemen evenwel het grootste gedeelte van de persoonlijke assistenten voor hun rekening (70%). Sinds 1993 beschikken personen met een zware handicap over een recht op persoonlijke assistentie.

Uit onderzoek blijkt dat de kosten van de persoonlijke budgetten aanzienlijk hoger blijken dan geraamd. Dit is ondermeer te wijten aan het feit dat budgethouders als maar meer uren assistentie aanvragen. Om de kostenexplosie in te dijken waren herhaalde wetswijzigingen noodzakelijk.

Rekening houden met de behoeften van mantelzorgers?

In vrijwel alle regelingen (België én buitenland) worden voorzieningen voor mantelzorgers gerelateerd aan de mate waarin de zorgvrager hulp nodig heeft. Het hangt af van een indicatiestelling van zorgbehoevendheid, het bestaan en de inhoud van een zorgplan, de koppeling aan bepaalde uitkeringen die een zorgvrager ontvangt. Soms worden ook specifieke eisen aan de mantelzorgers zelf gesteld,; familieband, inwonen bij de hulpbehoevend, inkomen³³¹.

Het uitwerken van een degelijk sociaal en juridisch statuut voor de mantelzorger doet de vraag rijzen in welke mate ook de specifieke behoeften en wensen van de mantelzorg moeten meetellen. Met andere woorden : wordt de mantelzorg niet te veel gezien als een verlengstuk van de verzorgde?

In Engeland bijvoorbeeld wordt gewerkt met een eigen indicatiestelling voor mantelzorgers, waarbij specifiek aandacht wordt gegeven aan de behoeften en wensen van mantelzorgers zelf. Hiermee kan men een flexibele vorm van ondersteuning garanderen die de taak van de mantelzorger effectief en efficiënt verlicht.

³³¹ Zie hiervoor de paragraaf over de gemeentelijke en provinciale mantelzorgpremies in Vlaanderen.

10. PLEEGZORG³³²

Pleegzorg in Vlaanderen³³³

Pleegzorg in verschillende modaliteiten

Bij pleegzorg stellen mensen - de pleegouders - hun gezin ten dienste van een andere persoon - het pleegkind (minderjarige) of de pleeggast (volwassene) - die niet in zijn eigen gezin kan of mag blijven wonen. Pleegzorg kan zeer veel verschillende vormen aannemen.

332

Wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming –

<http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/jongeren/rg/basis/w080465.htm>; Koninklijk Besluit van 23 december 1970 tot instelling van de voorwaarden van de erkenning, inrichtingen, tehuizen en diensten voor plaatsing in gezinnen ten behoeve van gehandicapten –

www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/vaph_opvang/opvang/kb231270-2.htm; Koninklijk Besluit van 30 maart 1973 tot bepaling van de te volgen gemeenschappelijke regels voor de vaststelling van de toelagen per dag toegekend voor onderhoud, opvoeding en behandeling van minderjarigen en van gehandicapten geplaatst ten laste van de openbare besturen –

www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/vaph_subsidies/rg/dagprijs/kb300373.htm; Besluit van de Vlaamse regering van 4 april 1990 tot coördinatie van de decreten inzake bijzondere jeugdbijstand - <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/jongeren/rg/basis/bvr040490.htm>; Besluit van de Vlaamse regering van 15 december 1993 tot vaststelling van algemene erkenningsvoorwaarden van voorzieningen bedoeld in het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. –

www.vaph.be/vlafo/download/nl/1939309/alternatief_bestand; Besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 1994 inzake de erkenningsvoorwaarden en de subsidienormen voor de voorzieningen van de bijzondere jeugdbijstand - www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/jongeren/rg/pri/bvr130794/bvr130794.htm; Decreet van 29 april 1997 inzake de kwaliteitszorg in de welzijnsvoorzieningen. –

www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/kwaliteitszorg/rg/decr290497.htm; Besluit van de Vlaamse regering van 24 maart 1998 tot vaststelling van de wijze waarop het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap het wonen onder begeleiding van een particulier subsidieert binnen het kader van de verdere flexibilisering van de zorgvoorzieningen. –

www.vaph.be/vlafo/download/nl/1939406/alternatief_bestand; Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 betreffende de organisatie en de werking van de comités voor bijzondere jeugdzorg. - <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/jongeren/rg/vw/bvr081298.htm>;

Ministerieel Besluit van 30 november 1999 inzake de kwaliteitszorg in de diensten voor Gezinszorg.

www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/kwaliteitszorg/rg/pdf/mb301199.pdf.

Ministerieel Besluit van 22 februari 2000 inzake de kwaliteitszorg in de centra voor integrale gezinszorg. <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/gezinszorg/rg/mb220200.htm>; Besluit van de Vlaamse regering van 15 december 2000 betreffende de kwaliteitszorg in de voorzieningen voor de sociale integratie van personen met een handicap. - www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/kwaliteitszorg/rg/pdf/bvr151200.pdf;

Ministerieel besluit van 28 maart 2002 houdende de voorwaarden voor de berekening van de financiële bijdrage van de ouders als vergoeding voor de opvang van kinderen in kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen - www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/gezinopvang/rg/werking/mb280302.htm; Besluit

van 10 juli 2008 van de Vlaamse Regering houdende de wijze van vereffening van een vrij besteedbaar bedrag en de toekenning ervan aan de minderjarigen aan wie residentiële jeugdhulpverlening geboden wordt, ter uitvoering van een beschikking van de jeugdrechtbank of van een advies van het bureau voor bijzondere jeugdbijstand, in voorzieningen die erkend en gesubsidieerd zijn door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap; [Koninklijk besluit van 13 november 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen](#); Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 1994 inzake de erkeningsvoorwaarden en subsidienormen voor de voorzieningen van de bijzondere jeugdzorg [Vernieuwde regeling van de kostenvergoeding voor pleegouders in Bijzondere Jeugdzorg](#).

333

www.pleegzorgvlaanderen.be.

Pleegzorg kan variëren in duur³³⁴, kan vrijwillig zijn of opgelegd (door jeugdrechter). Ook de band tussen pleegouders en pleegkind of pleeggast kan verschillen³³⁵. Pleegzorg kan tenslotte verschillen naargelang de overheid die subsidieert: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Bijzondere Jeugdbijstand, Kind en Gezin.

Kind en Gezin: gezinsondersteunende pleegzorg - Vorm van pleegzorg waarbij de ouders zelf - zonder toestemming van een overheid of een administratie - een dienst voor pleegzorg contacteren. Zij kunnen om allerlei redenen op dat ogenblik moeilijk voor hun kinderen zorgen. Tijdens de periode van pleegzorg krijgen zij de kans om hun situatie aan te pakken. Gezinsondersteunende pleegzorg werkt preventief en duurt meestal maar enkele maanden (3 tot 6 maanden). Gezinsondersteunende pleegzorg kan voor kinderen tot 12 jaar.

Bijzondere Jeugdbijstand - Minderjarigen (0 tot 18 jaar) worden via het Comité Bijzondere Jeugdzorg (=vrijwillig) of de Jeugdrechtbank (= gedwongen) geplaatst in een gezin. Het gaat meestal om problematische opvoedingssituaties.

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap - Zowel minderjarigen als volwassenen en alle vormen van handicap komen in aanmerking. Soms wonen volwassenen zelfstandig en worden zij hierin ondersteund door een vrijwilliger uit de buurt. Deze vorm, WOP/Ondersteund Wonen, is eveneens pleegzorg.

Pleegouder krijgt per dag een kostenvergoeding

Dit bedrag varieert afhankelijk van de sector en de leeftijd van het pleegkind of de pleeggast tussen ongeveer 12 € en 20 € per pleegzorgdag. Met de kostenvergoeding moeten pleegouders alle kosten voor de opvoeding van hun pleegkind dragen: huisvesting, voeding, kleding, vervoer, naar school gaan, vrije tijd, ... De bedragen zijn vrij van belastingen en er worden geen sociale zekerheidsbijdragen op afgehouden. Bovenop de kostenvergoeding ontvangen pleegouders in de meeste gevallen ook de kinderbijslag voor het pleegkind (*infra*).

In pleegzorg betalen de ouders van minderjarige pleegkinderen en de volwassen pleeggasten in bepaalde gevallen een bijdrage in de kosten van hun verblijf in het pleeggezin³³⁶.

³³⁴ Crisisopvang voor enkele dagen, kortdurende pleegzorg voor enkele weken of maanden, pleegzorg voor enkele jaren (perspectiefzoekende pleegzorg) of voor langere tijd (perspectiefbiedende pleegzorg).

³³⁵ Familiale pleegzorg, sociale netwerkpleegzorg, bestandspleegzorg.

³³⁶ **Eigen bijdrage van pleegkind of pleeggast** - In de Bijzondere Jeugdzorg kan de verwijzer (het Comité voor Bijzondere Jeugdbijstand of de jeugdrechtbank) beslissen dat ouders een deel van de kosten voor de hulpverlening (i.c. pleegzorg) zelf moeten dragen. In de praktijk komt dit uiterst zelden voor en is het sterk afhankelijk van de inschatting van de verwijzende instantie. In het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap is de persoonlijke bijdrage bij volwassen pleeggasten begrensd tot een maximum bedrag. Op 1oktober 2008 was dat 16,66 euro per dag. De pleeggast behoudt altijd een gegarandeerd inkomen van op diezelfde datum 323,72 euro per maand. Voor minderjarigen in pleegzorg of voor WOP/Ondersteund Wonen wordt geen persoonlijke bijdrage gevraagd.

Kostenvergoedingen in pleegzorg (geïndexeerde bedragen vanaf 1 september 2008)**Bijzondere Jeugdzorg**

Leeftijd	Bedrag per dag (1)	Bedrag per dag (2)
-12 jarigen	€ 12,00	€ 17,92
+12 jarigen	€ 12,91	€ 19,36

(1) Dit is het bedrag voor het pleeggezin. Dit bedrag wordt verhoogd met de kinderbijslag. Ook de kindgebonden verhoogde bijslag (bijvoorbeeld ten gevolge van een handicap) gaat integraal naar het pleeggezin.

(2) Voor de situaties waar geen recht op kinderbijslag geopend is en voor kortdurende crisispleegzorg en maatregelen in het kader van Preventie Sociale Acties (PSA) waar de kinderbijslag bij de ouders blijft heeft het pleeggezin recht op een hogere dagvergoeding

Kind en Gezin

Periode	Bedrag per dag
Dag	€ 9,77
Dag en Nacht	€ 16,28

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

Kostenvergoeding VAPH tot 21 jaar: 100% Vanaf 21 jaar: eigen bijdrage afhankelijk van eigen inkomsten.

Leeftijd	Mate van handicap	Bedrag per dag
0-3 jaar	Lichte handicap	€ 17,65
	Matige handicap	€ 18,74
	Zware handicap	€ 19,83
3-12 jaar	Lichte handicap	€ 18,63
	Matige handicap	€ 19,72
	Zware handicap	€ 20,81
+ 12 jaar	Lichte handicap	€ 19,72
	Matige handicap	€ 20,81
	Zware handicap	€ 21,90
Volwassene in gastgezin	Licht	€ 19,72
	Matig	€ 20,81
	Zwaar	€ 21,90

Kostenvergoeding voor WOP/Ondersteund Wonen: €3,14 per dag.

Bij Kind en Gezin is deze bijdrage 1/300^{ste} van het maandinkomen per nacht en is in 2008 niet lager dan 1,25 euro en niet hoger dan 10 euro. Gezinnen met meerdere kinderen ten laste betalen verhoudingsgewijs minder. In bepaalde situaties is een sociaal tarief mogelijk. Patiënten in de psychiatrische gezinsverpleging betalen een bij wet vastgelegd aandeel in de ziektekosten.

Bijna intuïtief worden pleegouders beschouwd als vrijwilligers, maar ook juridisch zijn er voldoende argumenten³³⁷ De vergoeding die pleegouders ontvangen is op jaarbasis evenwel hoger dan de toegelaten maximale grens (met uitzondering van de gezinsondersteunende pleegzorg). De discussie is dan of de pleegouder dan wel valt onder het gegeven semi-agorale arbeid dan wel een werknemer, ambtenaar of zelfstandige is.³³⁸

In ieder geval blijkt uit recent onderzoek dat de dagvergoedingen die pleegouders ontvangen vrij nauw aansluiten bij de werkelijke kosten verbonden aan de opvang van een pleegkind of pleeggast.³³⁹

Kinderbijslag voor degene met de dagelijkse zorg over het kind

Kinderbijslag wordt in de regel uitbetaald aan diegene die de dagelijkse zorg voor het kind draagt. Meestal zijn dat de ouders. In pleegzorg worden dezelfde regels toegepast. Bij de gezinsondersteunende pleegzorg via Kind en Gezin en bij de psychiatrische pleegzorg voor kinderen blijft de kinderbijslag bij de ouders. Bij de andere vormen van pleegzorg (voor kinderen in de Bijzondere Jeugdzorg of voor kinderen met een handicap) komt de kinderbijslag bovenop de kostenvergoeding.

In de Bijzondere Jeugdbijstand en in het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap krijgen de *ouders* sinds begin 2003 een zgn. forfaitaire kinderbijslag van ongeveer 50 euro per maand. Op die manier kunnen ouders de kosten voor het bezoek van hun kinderen (verplaatsing, logies, ...) dragen.

Voor de berekening van het bedrag krijgt het pleegkind de rang in het gezin volgens zijn leeftijd. Het pleegkind heeft net als andere kinderen recht op wezengeld en verhoogde kinderbijslag als het een handicap heeft.

Een forfaitaire aftrek voor persoon ten laste

Elk pleegkind dat op 1 januari van het betreffende aanslagjaar in het pleeggezin verbleef en de pleeggasten zonder eigen inkomen worden voor de inkomstenbelastingen ten laste van het pleeggezin beschouwd. De pleegouders mogen voor elk pleegkind of pleeggast die aan

³³⁷ Artikel 3 van de Vrijwilligerswet: Vrijwilligerswerk is elke activiteit die:

- (1) onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- (2) ten behoeve van één of meer personen, of van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel. Bovendien moet de activiteit
- (3) ingericht worden door een organisatie buiten het familie-of privéverband van degene die de activiteit verricht.
- (4) En het vrijwilligerswerk mag niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

³³⁸ J. PUT, M. ROM, D. DE CEULAERS en C. AERTS, *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KULeuven, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009, 48-54.

³³⁹ J. PUT, M. ROM, D. DE CEULAERS en C. AERTS, *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KULeuven, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009, 49-50; zie ook S. BOUCKAERT en B. VAN BUGGENHOUT, *Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid*, (herziene uitgave), Koning boudewijnstichting, 2002, Brussel, 180 p.; S. BOUCKAERT en B. VAN BUGGENHOUT, "Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid", *OVER-WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 3/2002, 187-191.

deze voorwaarde voldoet, de forfaitaire aftrek voor een persoon ten laste doen. Bij gezinsondersteunende pleegzorg blijven de kinderen evenwel ten laste van hun ouders.

Pleegzorgverlof per pleegouder en niet per pleegkind

Het pleegzorgverlof is vastgelegd op 6 dagen per jaar en per pleeggezin, gastgezin of particulier in WOP, ongeacht hoeveel pleegkinderen of pleeggasten ze opvangen of ondersteunen. Het geldt enkel voor gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie én waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is. Zij krijgen hiervoor van de RVA een vergoeding van om en bij de 95 € bruto per dag.

De impact van een pleegvergoeding op het sociaalrechtelijk statuut van de pleegouder³⁴⁰

Werkloosheidsreglementering³⁴¹

Of een werkloze pleegouder blijft recht hebben op een werkloosheidsuitkering wanneer hij pleegouder wordt, hangt af van de vraag of 'pleegzorg' een toegelaten activiteit is en dus geen arbeid én of de dagvergoeding een toegelaten inkomen uitmaakt en dus geen loon. Bepalend hiervoor is het uitvoeren van een activiteit voor een derde waarvoor de werkloze een loon of een materieel voordeel ontvangt dat tot het levensonderhoud van zichzelf of van zijn gezin kan bijdragen.

Voorwaarden voor het behoud van de werkloosheidsuitkering zijn dat de activiteit gratis en vrijwillig is, mits er goedkeuring is van de directeur van het werkloosheidsbureau, dat de activiteit ten voordele van privé-personen gebeurt (wat pleeggast/kind zijn) en dat de dagvergoeding enkel de kosten dekt of als niet-belastbaar voordeel wordt beschouwd.

Het eenvoudigst is dat de pleegouders voorafgaandelijk toestemming krijgen van de directeur van het werkloosheidsbureau om het pleegouderschap te kunnen uitoefenen zonder verlies van de werkloosheidsuitkering.

Zonder toestemming is de situatie van de pleegouder minder vanzelfsprekend.

Het pleegouderschap heeft een productief karakter en is in die zin een activiteit in het kader van de werkloosheidsreglementering. Voor wat het loon-element betreft bestaat er in ieder geval een wettelijk vermoeden dat elke activiteit die een werkloze verricht geacht wordt een loon of materieel voordeel op te leveren. Of de dagvergoeding al dan niet gekwalificeerd moet worden als loon is niet duidelijk. Enerzijds draagt de dagvergoeding bij tot het levensonderhoud van het pleegkind of pleeggast en kan dan ook gezien worden als een loon of materieel voordeel. Anderzijds is er rechtspraak die duidelijk stelt dat een dagvergoeding geen loon is.³⁴² Ook in de regelgeving wordt de dagvergoeding gekwalificeerd als kostenvergoeding.

³⁴⁰ Voor een uitgebreide analyse: J. PUT, M. ROM, D., DE CEULAERS en C. AERTS, *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KULeuven, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009, 195 p.

³⁴¹ Voor een uitgebreide analyse, zie J. PUT ea (2009), 55-62; zie ook G. VAN LIMBERGHEN, *Sociaalzekerheidsrecht*, VUB, Brussel, 2008-2009, 149-171.

³⁴² Arbeidsrechtbank Brugge, 6 maart 1981.

Maatschappelijke integratie en maatschappelijke dienstverlening (leefloon)³⁴³

Voor pleegouders die een leefloon genieten is het belangrijk te weten of de dagvergoeding al dan niet wordt gezien als een bestaansmiddel.

Een gerechtigde ontvangt enkel een leefloon wanneer hij (en zijn echtgenoot of partner die hij ten laste heeft) onvoldoende bestaansmiddelen heeft. Het leefloon wordt desgevallend verminderd met de bestaansmiddelen van de aanvrager.³⁴⁴

Voor de situatie van de pleegouder is de situatie verschillend naargelang hij een pleegkind dan wel een pleeggast opvangt.

De gerechtigde op een leefloon die een pleegkind opvangt valt onder de vrijstelling voorzien door artikel 22 h van het RMI-besluit³⁴⁵ dat voorziet in een vrijstelling voor toelagen, uitkeringen en bijlagen van gemeenschappen voor het onderbrengen van jongeren in een opvanggezin. Dit betekent dat de dagvergoeding geen bestaansmiddel is en niet in aanmerking wordt genomen bij de berekening van het leefloon.

In het geval een pleegouder een pleeggast onder zijn hoede heeft zal de dagvergoeding niet als bestaansmiddel worden gekwalificeerd voor zover het de forfaitaire grenzen van de vrijwilligerswet niet overschrijdt³⁴⁶. In de praktijk liggen de dagvergoedingen meestal hoger dan het forfait voor vrijwilligers. Het meerbedrag wordt in zo'n geval aanzien als bestaansmiddel en in mindering gebracht van het leefloon.

Arbeidsongevallen en beroepsziekten.³⁴⁷

Uitkeringen wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte kunnen vrij worden gecumuleerd met loon of andere socialezekerheidsuitkeringen, mits een aantal beperkingen. Pleegzorgvergoedingen kunnen dus worden gecumuleerd met een uitkering voor beroepsziekten en arbeidsongevallen.

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.³⁴⁸

Voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de pleegouder werknemer dan wel zelfstandige is.

Als werknemer zal de pleegouder de toelating moeten vragen van de adviserend geneesheer in het kader van een hervatting van de arbeid of wanneer vrijwilligerswerk wordt verleend.

Een arbeidsongeschikte zelfstandige mag geen activiteit in loondienst of een andere beroepsbezigheid als zelfstandige uitoefenen. Dit impliceert dat pleegouderschap toegelaten is. Het gaat hierbij evenwel om een feitelijke aangelegenheid, waarbij de interpretatie van de rechter een grote rol speelt.

Rustpensioen³⁴⁹

³⁴³ J. PUT ea (2009), 62-64.

³⁴⁴ G. VAN LIMBERGHEN, *Sociaalzekerheidsrecht*, VUB, Brussel, 2008-2009, 304.

³⁴⁵ Koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie, *B.S.*, 31 juli 2002; zie ook D. SIMOENS, "Van bestaansminimum naar wet maatschappelijk integratie: wat verandert in het (r)echt?", *R.W.*, 2002-2003, 1446.

³⁴⁶ Artikel 22 q RMI-besluit.

³⁴⁷ Voor een uitgebreide bespreking: J. PUT ea (2009), 72.

³⁴⁸ Voor een uitgebreide bespreking: J. PUT ea (2009), 72-80.

³⁴⁹ Voor een uitgebreide bespreking: J. PUT ea (2009), 82-84.

Een werknemer of een zelfstandige die met pensioen gaat moet in principe elke beroepsactiviteit stopzetten tenzij het beroepsinkomen bepaalde grenzen niet overschrijdt. Iedere bezigheid die een inkomen oplevert moet worden aangegeven. Een kostenvergoeding kan wel worden gecumuleerd met een rustpensioen.³⁵⁰

De vraag is of een dagvergoeding in het kader van pleegzorg een kostenvergoeding dan wel een inkomen is. Daarover bestaat geen duidelijkheid.

Vergelijking mogelijk tussen pleegzorg en mantelzorg?

In hun onderzoek komen Put, J. ea. (2009) tot een werkdefinitie van pleegouderschap. *'Pleegzorg is het onverplicht tijdelijk opnemen door een natuurlijke persoon of personen (pleegouder(s)), van een andere persoon (pleegkind of pleeggast) in hun eigen gezin, binnen een hulpverleningskader, zonder het ouderlijk gezag of voogdijgezag aan te tasten'*.³⁵¹

Daartegenover zetten de onderzoekers het gegeven mantelzorger af vertrekende van een definitie in de regelgeving: *'de mantelzorger is een natuurlijke persoon die op een niet – professionele basis, noch in een georganiseerd verband, hulp en bijstand biedt aan een gebruiker'*³⁵²

Deze definitie wordt aangevuld met omschrijvingen uit de literatuur waar de mantelzorger wordt omschreven als 'een persoon die op geregelde basis en op een niet-beroepsmatige wijze aanvullende, bovennormale zorg verleent aan een zorgbehoevende persoon uit zijn omgeving vanuit zijn sociale/affectieve relatie die hij met een persoon heeft. Dit kunnen zowel partners, ouders, familieleden, kinderen, burens zijn.'

Pleegzorg en mantelzorg zijn om diverse redenen niet zomaar met mekaar te vergelijken. De meeste pleegzorgsituaties vinden evenwel plaats binnen een georganiseerd kader wat niet het geval is voor mantelzorg. Pleegzorg beperkt zich niet tot aanvullende zorg, maar heeft ook de dagdagelijkse zorg voor het pleekind of de pleeggast tot voorwerp, terwijl mantelzorg juist verder gaat dan die dagdagelijkse en occasionele zorg. Bovendien vindt pleegzorg ook plaats in situaties buiten het gekende sociale en familiale netwerk, waarbij pleegouder en pleegkind/gast mekaar op voorhand niet kennen.³⁵³

De hierboven gegeven schets is niettemin een interessante insteek voor problemen waarmee mantelzorgers op sociaalrechtelijk vlak geconfronteerd kunnen worden wanneer zij enige vorm van vergoeding ontvangen. De vergoeding vanuit de Vlaamse zorgverzekering en de diverse gemeentelijke en provinciale mantelzorgpremies kunnen aanleiding geven tot gelijkaardige discussies wat betreft het sociaalrechtelijk statuut.

³⁵⁰ G. VAN LIMBERGHE, *Sociaalzekerheidsrecht*, VUB, Brussel, 2008-2009, 204-205.

³⁵¹ J. PUT, M. ROM, D. DE CEULAERS en C. AERTS, *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KULeuven, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009, p.25.

³⁵² Artikel 2 van het decreet van 14 juli 1998 houdende de erkenning en de subsidiëring van verenigingen en welzijnsvoorzieningen in de thuiszorg, *B.S.*, 5 september 1998.

³⁵³ J. PUT, M. ROM, D. DE CEULAERS en C. AERTS, *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KULeuven, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009, 24-26.

Meer in het bijzonder voor wat betreft de Vlaams zorgverzekering verwijzen we daarvoor naar de kwalificatie ervan als vrijwilligersvergoeding door de FOD Financiën.

11. DE VLAAMSE ZORGVERZEKERING³⁵⁴

Dekking voor niet-medische kosten

De kosten verbonden aan de niet-medische zorgen, waarvoor de zorgbehoevenden beroep doet op mantelzorgers, professionele zorgverleners of zorgvoorzieningen, worden amper of niet terugbetaald. De Vlaamse zorgverzekering dekt deze niet-medische kosten gedeeltelijk. De zorgverzekering startte op 1 oktober 2001 voor zeer zwaar zorgbehoevenden die thuis verzorgd werden. Vanaf 1 juli 2002 werd de Vlaamse zorgverzekering uitgebreid naar de residentiële sector (rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen).

Niet-medische kosten in de mantel- en thuiszorg en de professionele residentiële zorg

De zorgverzekering voorziet in een forfaitaire vergoeding per maand³⁵⁵ voor de niet-medische kosten van mantelzorg en thuiszorg. En voor de professionele residentiële zorg in rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen³⁵⁶. Zwaar zorgbehoevenden die in de thuissituatie verzorgd worden en bewoners van een rusthuis, een rust- en verzorgingstehuis of een psychiatrisch verzorgingstehuis kunnen een aanvraag indienen.

Verplichte aansluiting bij een zorgkas

In Vlaanderen is elke burger ouder dan 25 jaar verplicht zich aan te sluiten bij een erkende zorgkas. De aansluiting gebeurt door de betaling van een jaarlijkse bijdrage. Gelijktijdige aansluiting bij twee zorgkassen is uitgesloten. De aansluiting in Vlaanderen en Brussel-Hoofdstad is verschillend.

Een inwoner van *Vlaanderen*³⁵⁷ is verplicht zich aan te sluiten bij de Vlaamse zorgverzekering door lid te worden van één van de zeven erkende zorgkassen. Na het verstrijken van de termijn van vrijwillig aansluiten bij een erkende zorgkas wordt men automatisch ambtshalve aangesloten bij de Vlaamse zorgkas.

De persoon die ouder is dan 25 jaar en vanuit het buitenland of vanuit Wallonië in Vlaanderen komt wonen, kan zich binnen de zes maanden bij een zorgkas aansluiten. Wie vanuit Brussel in Vlaanderen komt wonen en in Brussel nog niet aangesloten was, kan zich

³⁵⁴ <http://www.zorg-en-gezondheid.be/default.aspx?id=330>; Decreet van 30 maart 1999 houdende de organisatie van de zorgverzekering, B.S., 28 mei 1999.

³⁵⁵ Sinds 1 september 2006 is ook voor inwoners van Brussel de vergoeding forfaitair.

³⁵⁶ Sinds 9 november 2007 komen ook alle Brusselse voorzieningen in aanmerking voor de zorgverzekering, dus ook de voorzieningen die erkend zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie te Brussel. Als Brusselaars een beroep doen op een dergelijke met erkenning gelijkgestelde voorziening, dan hebben ze ook recht op de forfaitaire vergoeding.

³⁵⁷ Een persoon wordt beschouwd als inwoner van Vlaanderen wanneer hij ingeschreven is in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister. Hierop zijn echter uitzonderingen in het kader van de Europese regelgeving.

binnen zes maanden bij een zorgkas aansluiten. Hierop zijn uitzonderingen in het kader van de Europese regelgeving.

Inwoners van het *tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad* kunnen zich vanaf 1 januari 2009 vrijwillig aansluiten bij de Vlaamse zorgverzekering, door zich lid te worden van één van de zeven zorgkassen.

De zorgkassen staan in voor de dagelijkse werking van de zorgverzekering.

Ze worden opgericht door een ziekenfonds of een verzekeringsmaatschappij en zijn erkend door het Vlaams Zorgfonds. Er zijn zeven erkende zorgkassen.

Vijf zorgkassen, opgericht door ziekenfondsen, hebben de rechtsvorm van een maatschappij van onderlinge bijstand als rechtsvorm. De twee andere zijn georganiseerd als een vereniging zonder winstoogmerk. Het Vlaams Zorgfonds richt zelf ook een (openbare) Vlaamse Zorgkas op, waarbij de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (OCMW) als lokaal agent zullen optreden. De Vlaamse Zorgkas werd als overheidszorgkas decretaal van rechtswege erkend.

De verschillende zorgkassen zijn : Christelijke Mutualiteiten-Zorgkas Vlaanderen; Neutrale Zorgkas Vlaanderen; Zorgkas van de Socialistische Mutualiteiten; Zorgkas van de Liberale Ziekenfondsen; Zorgkas van de Onafhankelijke Ziekenfondsen, Vlaamse Zorgkas; Zorgkas DKV Belgium.

Men kan enkel aansluiten bij een zorgkas van ziekenfondsen wanneer men ook bij hetzelfde ziekenfonds aangesloten is.

Een zorgkas verricht de volgende taken:

- de personen aansluiten
- de bijdragen van de aangeslotenen innen
- een register van de bij haar aangesloten personen bijhouden
- de aanvragen voor tenlastenemingen behandelen
- de voorwaarden voor tenlastenemingen controleren
- in voorkomend geval, aanvullende onderzoeken verrichten en de vaststellingen van het verminderd zelfzorgvermogen controleren
- beslissen over de tenlastenemingen
- de tenlastenemingen uitvoeren

Het Vlaams Zorgfonds staat in voor het beheer van de zorgverzekering. Ze erkent, subsidieert en controleert de zorgkassen. Ze beheert tevens de reserves die met het oog op de vergrijzing na 2010 aangelegd worden.

Sinds 2003 bedraagt de jaarlijkse bijdrage 25 euro, behalve voor de personen die recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming³⁵⁸ in het kader van de ziekteverzekering, voor wie er een bijdrage van 10 euro is.

Een tegemoetkoming voor zwaar zorgbehoevenden: de indicatiestelling

Elke zwaar zorgbehoevende kan, ongeacht zijn leeftijd een aanvraag doen voor een tegemoetkoming in het kader van de zorgverzekering. Daarbij moet aangetoond worden dat men zwaar zorgbehoevend is

Het bewijs van zwaarbehoevendheid verschilt naargelang het gaat om een tegemoetkoming in het kader van residentiële zorg enerzijds of mantel- en thuiszorg

Sinds 1 januari 2004 komen alle bewoners van een *erkende residentiële voorziening* in aanmerking. De zorgbehoevendheid wordt in dergelijk geval bewezen aan de hand van een verblijfsattest dat kan afgeleverd worden door de residentiële voorziening waar men verblijft of door het ziekenfonds waarbij men aangesloten is.

Sinds 1 januari 2005 voert het Vlaams Zorgfonds controles uit op de indicatiestellingen, uitgevoerd door de gemachtigde indicatiestellers. Het door het Vlaams Zorgfonds aangeduide controleorgaan, Mediwe vzw, dient jaarlijks 4000 goedgekeurde aanvragen met de BEL-schaal te controleren in opdracht van het Vlaams Zorgfonds. Dit gebeurt via een steekproef van dossiers met een tenlasteneming mantel- en thuiszorg op basis van een BEL-profielschaal.³⁵⁹

In geval van mantel- en thuiszorg wordt een persoon als zwaar zorgbehoevend beschouwd als hij lijdt aan een langdurig en ernstig verminderd zelfzorgvermogen. Dit gebeurt aan de hand van een attest dat opgesteld is op basis van een reeds bestaande indicatiestelling of aan de hand van een nieuwe indicatiestelling door een gemachtigde indicatiesteller. Scores die in aanmerking komen voor de mantel- en thuiszorg:

- minstens de score B op de Katz-schaal in de thuisverpleging (attest af te halen bij het ziekenfonds);
- minstens de score 35 op de BEL-profielschaal (attest af te halen bij een dienst voor gezinszorg);
- minstens de score 15 op de medisch-sociale schaal die wordt gebruikt voor de evaluatie van de graad van zelfredzaamheid met het oog op het onderzoek naar

³⁵⁸

De rechthebbende op een verhoogde tegemoetkoming zijn:

- De WIGW's (weduwen, wezen, invaliden en gepensioneerden wiens inkomen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijdt) en hun personen ten laste.
- Gerechtigden op een leefloon en hun personen ten laste.
- Gerechtigden op een inkomensgarantie voor ouderen en hun personen ten laste.
- Mindervaliden met een tegemoetkoming voor personen met een handicap en hun personen ten laste.
- Gezinshoofden en alleenstaanden, ouder dan 50 jaar, meer dan 1 jaar werkloos met een werkloosheidsvergoeding, en wiens inkomen een bepaalde inkomensgrens niet overschrijdt, en hun personen ten laste.

Personen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming in het kader van de ziekteverzekering op basis van het OMNIO-statuuat.(sinds 1/1/2007).

³⁵⁹

Jaarverslag Vlaams Zorgfonds 2008, p.20: http://www.zorg-en-gezondheid.be/jaarverslag_zorgfonds.aspx.

het recht op de integratietegemoetkoming en de tegemoetkoming hulp aan bejaarden (attest af te halen bij het ziekenfonds of de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid);

- minstens de score C op de evaluatieschaal tot staving van de aanvraag tot tegemoetkoming in een dagverzorgingscentrum of een centrum voor kortverblijf (attest af te halen bij het ziekenfonds);
- minstens de score C op de evaluatieschaal tot staving van de aanvraag tot tegemoetkoming in een verzorgingsinrichting (attest af te halen bij het ziekenfonds): dat attest is alleen geldig als de aanvrager verhuist van een rusthuis of rust- en verzorgingstehuis naar een thuissituatie;
- bijkomende kinderbijslag op basis van minstens 66% handicap en minstens 7 punten met betrekking tot de zelfredzaamheid uit hoofde van het kind;
- bijkomende kinderbijslag op basis van minstens 18 punten op de medisch-sociale schaal (samengesteld uit de pijlers P1, P2 en P3);
- kine-E-attest (attest af te halen bij het ziekenfonds): dat attest is alleen geldig voor de aanvrager die al 3 jaar een positieve beslissing gekregen heeft op basis van een indicatiestelling met de BEL-schaal.

Als de zorgbehoevende niet over één van bovenstaande attesten kan beschikken, dient hij beroep te doen op een [gemachtigd indicatiesteller](#). In Vlaanderen kan de zorgbehoevende daarvoor terecht bij de diensten voor gezinszorg, de OCMW's en de centra voor algemeen welzijnswerk die verbonden zijn met de ziekenfondsen. Zij zijn gemachtigd om met behulp van de BEL-schaal de zorgbehoevende een score te geven. De zorgbehoevende moet minstens 35 punten op de BEL-schaal scoren om in aanmerking te komen voor de zorgverzekering³⁶⁰.

Een forfaitaire maandelijkse vergoeding voor niet-medische kosten bij tenlasteneming

Een recht op een terugbetaling of vergoeding ontstaat vanaf de eerste dag van de vierde maand na de datum van de aanvraag voor tenlasteneming. De zorgkas betaalt de tenlasteneming forfaitair uit via overschrijving op het rekeningnummer van de gebruiker of in contanten aan de gebruiker (enkel voor mantel- en thuiszorg). De betaling gebeurt maandelijks aan de gebruiker-zorgbehoevende en bedraagt, sinds 1 maart 2009, 130 €.

³⁶⁰

Ministerieel Besluit van 6 januari 2006 tot regeling van de vaststelling van de ernst en de duur van het verminderd zelfvermogen aan de hand van de BEL-profielschaal in het kader van de Vlaamse zorgverzekering.

De forfaitaire vergoeding wordt uitbetaald aan de gebruiker-zorgbehoevende. Nochtans was het aanvankelijk de bedoeling om de vergoeding integraal uit te betalen aan de mantelzorg als waardering voor zijn werk. Vandaag stelt men vast dat slechts 20% van de personen die een premie van de Vlaamse zorgverzekering ontvangen, daarmee ook effectief een vergoeding betalen aan de voornaamste verzorger.

Overzicht van de bedragen per zorgvorm

Zorgvorm	ingangsdatum	bedrag per maand
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 januari 2006	95 euro
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 januari 2007	105 euro
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 januari 2008	115 euro
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 juli 2008	125 euro
mantel- en thuiszorg	vanaf 1 maart 2009	130 euro
residentiële zorg	vanaf 1 januari 2006	125 euro
residentiële zorg	vanaf 1 maart 2009	130 euro

Tenlastenemingen voor mantel- en thuiszorg kunnen niet gecumuleerd worden met een aantal andere uitkeringen.³⁶¹.

Een fiscale angel?

Op 17 april 2009 stelde een stafmedewerker van vzw Liever Thuis LM, één van de erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen aan de FOD Financiën de vraag of een tegemoetkoming in het kader van de Vlaamse zorgverzekering die (geheel of gedeeltelijk) wordt gebruikt voor de vergoeding van de mantelzorger moet worden beschouwd als een vergoeding die valt onder de vrijwilligersregeling.

Bij de FOD financiën werd verwezen naar een parlementaire vraag van 23 oktober 2001 van mevrouw Simonne Creyf aan de minister van Financiën over "de Vlaamse zorgverzekering" (nr. 5400) waarin de bevoegde minister antwoordde dat mantelzorg onder dezelfde reglementering valt als vrijwilligerswerk met verwijzing naar de administratieve rondzendbrief van 5 maart 1999.

³⁶¹

Het gaat met name over het persoonlijk assistentiebudget of wanneer de zorgbehoevende volgens het protocol van verblijf in een voltijds regime verblijven in een door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) erkende residentiële voorzieningDe tehuizen niet werkenden, internaten, tehuizen werkenden, centra voor observatie, oriëntering en medische, psychologische en pedagogische behandeling.

In de huidige context betekent dit dat de mantelzorger maximaal 30,22 € per dag of 1.208,72 € per jaar (grensbedragen voor 2010) aan vergoedingen mag ontvangen om hierop niet belast te worden.

Sinds 1 maart 2009 is de tegemoetkoming in het kader van de Vlaamse zorgverzekering 130 € per maand. Een mantelzorger die de volledig vergoeding ontvangt, zit met 1.560 € ruimschoots over de het jaarlijkse grensbedrag van 1.208,72 €.

(Zie ook infra)

Een sanctieregeling in geval van niet betaling van de bijdrage

Een inwoner van Vlaanderen of van Brussel-hoofdstad die gedurende drie jaar hun bijdrage niet of niet volledig betalen, krijgt een administratieve boete tot 250 euro. Daarnaast moet de zorgkas het recht van de zorgbehoevende op tenlasteneming met vier maanden schorsen voor elk jaar dat hij als aangeslotene zijn jaarlijkse bijdrage niet betaald heeft.

12. GEORGANISEERD VRIJWILLIGERSWERK IN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN³⁶²

Regeling van het vrijwilligerswerk aangepast aan de hedendaagse noden

Het Vlaams parlement keurde in april 2009 een decreet goed rond het georganiseerd vrijwilligerswerk in de domeinen welzijn, Volksgezondheid en gezin. De inwerkingtreding van het decreet moet worden bepaald door de Vlaamse regering, wat tot op vandaag nog niet is gebeurd. Het decreet vervangt het bestaande decreet van 1994 betreffende het georganiseerd vrijwilligerswerk en beoogt ondermeer een betere afstemming op de federale vrijwilligerswetgeving; aandacht voor het rekruterings-, vormings- en ondersteuningsbeleid van alle welzijns- en gezondheidsorganisaties die werken met vrijwilligers; een duidelijke profilering van het vrijwilligerswerk binnen welzijn en gezondheid, met het oog voor het ingebouwde vrijwilligerswerk³⁶³, naast de reeds bestaande aandacht voor het autonoom vrijwilligerswerk³⁶⁴ en een vereenvoudigde subsidiëring³⁶⁵.

Vrijwillige inzet in de welzijns- of gezondheidssector

Vrijwillige inzet die niet via een georganiseerd kader verloopt – zoals mantelzorg - of er bij aansluit kan moeilijk het voorwerp zijn van overheidsbepalingen. Het decreet omvat dan ook alle vrijwilligerswerk in Vlaanderen in de organisaties erkend of gesubsidieerd binnen de welzijns- en gezondheidssector. De activiteiten van het vrijwilligerswerk moeten hoofdzakelijk hulp, zorg en dienstverlening tot doel hebben.³⁶⁶ Artikel 2 legt het toepassingsgebied van het decreet. Het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin heeft betrekking op ondermeer de zorgverzekering in het kader van het doelgroepenbeleid, het bejaardenbeleid, het gezondheidsbeleid betreffende de zorgverstrekking in en buiten de verplegingsinrichtingen, met inbegrip van de psychiatrische hulpverlening.³⁶⁷

Afbakening van het vrijwilligerswerk binnen het kader van de federale wetgeving³⁶⁸

Een vrijwilliger voert in opdracht van een organisatie zonder winstoogmerk of een organisatie van openbaar bestuur binnen welzijn en gezondheid, in de veronderstelling dat hij niet tewerkgesteld is in die organisatie, onbezoldigd en onverplicht een taak of activiteit uit ten behoeve van derden.

³⁶² Decreet van 1 april 2009 betreffende het georganiseerd vrijwilligerswerk in beleidsdomein welzijn, volksgezondheid en gezin, *B.S.*, 17 september 2009.

³⁶³ Het ingebouwd vrijwilligerswerk is complementair of aanvullend aan de activiteiten van professionelen in de welzijns- of gezondheidsvoorziening en wordt georganiseerd, ondersteund en omkaderd door de professionele krachten werkzaam in de betrokken organisatie.

³⁶⁴ Het autonome vrijwilligerswerk betreft het vrijwilligerswerk dat georganiseerd wordt door verenigingen die hun doelstellingen uitsluitend of hoofdzakelijk nastreven met behulp van vrijwilligers.

³⁶⁵ Memorie van toelichting, Vlaams Parlement, Stuk 2042 (2008-2009) nr. 1, 4-5.

³⁶⁶ Memorie van toelichting, Vlaams Parlement, Stuk 2042 (2008-2009) nr. 1, 5.

³⁶⁷ Het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin werd ter uitvoering van artikel 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 vastgesteld in artikel 9, § 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie.

³⁶⁸ In artikel 3, 1° van het decreet wordt het vrijwilligerswerk gedefinieerd volgens de bestaande definitie in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

De definitie omvat vier accenten. Eerst en vooral wordt het onverplichte en onbezoldigde karakter van het vrijwilligerswerk benadrukt. Ten tweede wordt het werk verondersteld ten behoeve van anderen te zijn. Verder wordt beklemtoond dat het vrijwilligerswerk plaatsvindt in een georganiseerd verband en bijgevolg niet de losse individuele inzet vat. Ten slotte wordt het vrijwilligerswerk niet als een vorm van tewerkstelling gezien..³⁶⁹

De memorie van toelichting bij het decreet maakt een belangrijke connotatie bij het element 'in georganiseerd verband'. Een bepalend element waarom mantelzorgers tot nu toe buiten het toepassingsgebied vallen van de vrijwilligerswet.

'Vrijwilligerswerk wordt ingericht door een organisatie buiten het privé- of familieverband van degene die het verricht. Activiteiten die zuiver en alleen georganiseerd worden door de kring van familieleden en vrienden behoren tot het privéleven. De begunstigde van mantelzorg kan bijvoorbeeld een familielid zijn van de vrijwilliger, wat niet wil zeggen dat het een activiteit betreft die zich zuiver in de privésfeer afspeelt. De mantelzorg wordt gecoördineerd door een organisatie en valt onder het toepassingsgebied van deze wet, tenminste voor zover aan de andere elementen van het begrip vrijwilligerswerk is voldaan.'

Dit decreet maakt een duidelijk opening naar een meer georganiseerde vorm van mantelzorg. Dit zou een aantal belangrijke consequenties hebben. Enerzijds zal het takenpakket (en de financiële omkadering) van de bestaande erkende mantelzorgverenigingen grondig moeten worden aangepast. Anderzijds zullen de mantelzorgers als vrijwilliger kunnen genieten van een aantal rechten (bvb. op het vlak van verzekering) geboden door de vrijwilligerswetgeving.

Daarnaast zal ook aandacht moeten zijn voor de grenzen gesteld aan de belastingsvrije sommen die een vrijwilliger kan ontvangen en de afstemming ervan met de tegemoetkoming van de Vlaamse zorgverzekering en de gemeentelijke- en provinciale mantelzorgpremies die een mantelzorger desgevallend kan ontvangen.

Belangrijk voor wat betreft een onkostenvergoeding voor mantelzorgers is het gegeven dat het decreet in artikel 7 voorziet dat het betalen van een rechtstreekse financiële onkostenvergoeding tussen een hulpvrager en een vrijwilliger uitgesloten is. De organisatie kan wel de onkostenvergoeding geheel of gedeeltelijk van de hulpvrager vorderen, voor zover zij daarvan op voorhand op de hoogte is. Dit is niet onbelangrijk aangezien de tegemoetkoming van de Vlaamse zorgverzekering en bepaalde gemeentelijke- en provinciale mantelzorgpremies aan de zorgbehoevende worden betaald met de bedoeling dat hij daarmee (ondermeer) mantelzorg inkoopt. Een vergoeding van de mantelzorger zal met dit decreet dan ook via de mantelzorgorganisatie moeten verlopen.

Een verplichte verzekering van de belangrijkste risico's

De verzekering is een belangrijk gegeven voor de vrijwilliger omwille van het beschermende karakter ervan.

³⁶⁹

Verdere verduidelijking wordt verstrekt in de toelichting bij de vrijwilligerswet van 2005: *Parl. St. Kamer*, 2003-2004, DOC 51 455/1, 12-13.

Artikel 6 van het decreet verplicht de organisaties om een verzekering aan te gaan die minstens de volgende risico's dekt:

- de burgerlijke aansprakelijkheid van de organisatie;
- de burgerlijke aansprakelijkheid van elke vrijwilliger voor schade, toegebracht aan de organisatie, aan andere vrijwilligers, aan de hulpvrager of aan derden tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk of op de weg naar en van het vrijwilligerswerk;
- de lichamelijke en materiële schade, geleden door vrijwilligers bij ongevallen tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk of op de weg naar en van het vrijwilligerswerk.

De Vlaamse Regering kan zo nodig die verplichte dekking uitbreiden tot andere risico's.

13. DIENSTENCHEQUES

Uitbreiding van de dienstencheque regeling voor mantelzorgers

Het systeem van dienstencheques is vandaag een dankbaar middel voor vele gezinnen om arbeid en gezin te kunnen combineren. Dienstencheques functioneren evenwel binnen een duidelijk afgebakend kader.

Eén van die regels is dat een dienstenchequewerknemer geen bloed- of aanverwant tot in de tweede graad mag zijn van de gebruiker of een lid van het gezin van de gebruiker, noch dezelfde verblijfplaats mag hebben als de gebruiker. Deze regel geldt sinds 1 januari 2004.³⁷⁰ De reden voor deze verstrenging was het oneigenlijk gebruik van de dienstencheques in de sector van de Bed&Breakfast.

Een versoepeling van deze regel voor mantelzorgers zou een belangrijke tegemoetkoming zijn voor vele mantelzorgers en hun zorgbehoevenden. Het zijn immers juist familie- of gezinsleden die een groot deel van de huishoudelijke taken op zich nemen. Daarnaast heeft de zorgbehoevende ook financieel niet altijd de ruimte om bepaalde huishoudelijke taken uit te besteden.

In het PWA-stelsel is daarenboven een dergelijke beperking voor familie- en gezinsleden niet voorzien.

³⁷⁰

22 DECEMBER 2003. – Programmawet van 22 december 2003, *B.S.*, 31 december 2003: Artikel 73: Artikel 3, derde lid, van dezelfde wet (Wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en – banen, *B.S.*, 11 augustus 2001) wordt vervangen als volgt: "Die werknemer mag geen bloed- of aanverwant tot in de tweede graad zijn van de gebruiker of een lid van het gezin van de gebruiker, noch dezelfde verblijfplaats hebben als de gebruiker."

14. INDIRECT FINANCIËLE VOORDELEN EN FISCALITEIT

Aangepaste belastingsvrije sommen voor mantelzorgers noodzakelijk

Op 17 april 2009 nam een stafmedewerker van vzw Liever Thuis LM, één van de erkende Vlaamse mantelzorgverenigingen contact op met de FOD Financiën over de vraag of een tegemoetkoming in het kader van de Vlaamse zorgverzekering die (geheel of gedeeltelijk) wordt gebruikt voor de vergoeding van de mantelzorger moet worden beschouwd als een vergoeding die valt onder de vrijwilligersregeling.

Bij de FOD financiën werd verwezen naar een parlementaire vraag van 23 oktober 2001 van mevrouw Simonne Creyf aan de minister van Financiën over "de Vlaamse zorgverzekering" (nr. 5400) waarin de bevoegde minister antwoordde dat mantelzorg onder dezelfde reglementering valt als vrijwilligerswerk met verwijzing naar de administratieve rondzendbrief van 5 maart 1999.

Hoewel er voldoende juridische argumenten zijn om een mantelzorger vandaag niet te kwalificeren als vrijwilliger blijkt de realiteit te zijn dat de FOD financiën er een ander standpunt op na houdt.

In de huidige context betekent dit dat de mantelzorger maximaal 30,22 € per dag of 1.208,72 € per jaar (grensbedragen voor 2010) aan vergoedingen mag ontvangen om hierop niet belast te worden.

Sinds 1 maart 2009 is de tegemoetkoming in het kader van de Vlaamse zorgverzekering 130 € per maand. Een mantelzorger die de volledige vergoeding ontvangt, zit met 1.560 € ruimschoots over de het jaarlijkse grensbedrag van 1.208,72 €. Houdt men daarnaast ook rekening met een vergoeding op basis van gemeentelijke en/of provinciale mantelzorgpremies dan dringt zich een aanpassing van de belastingsvrije sommen voor mantelzorgers zeker en vast op.

Een indirecte financiële compensatie via de inkomstenbelasting

In Nederland genieten mantelzorgers van een compensatie via de inkomstenbelasting, waarbij kosten gerelateerd aan mantelzorg aftrekbaar zijn als buitengewone lasten.³⁷¹ De mogelijkheden van een vergelijkbare maatregel in België kunnen worden onderzocht. Daarbij kan men opteren voor ofwel een forfaitaire, ofwel een aftrek van werkelijke kosten, waarbij ondermeer zal moeten worden bepaald welke soort kosten in aanmerking (kunnen) komen, tot welk bedrag en op welke manier de kosten kunnen worden bewezen.

Een indirect financieel voordeel met sociale huisvesting

Sinds 4 oktober 2009 kunnen Vlaamse gemeenten bij het verhuren van sociale woningen voorrang verlenen aan mantelzorgers die zorgen voor een zieke inwoner van de gemeente. Ook zieke inwoners die verzorgd worden door mantelzorgers uit de gemeente kunnen voorrang krijgen. De binding tussen mantelzorger en zorgbehoevende moet worden

³⁷¹

T. SCHREUDER GOEDEHEIJT en G. VISSER, *Mantelzorg in Nederland*, Factsheet Expertisecentrum informele zorg (EIZ), 2003, www.informelezorg.nl; Zie ook: www.vilans.nl; www.expertisecentrummantelzorg.nl

aangetoond via een attest van de zorgkas van de zorgbehoevende waaruit blijkt dat die recht heeft op tegemoetkomingen van de Vlaamse zorgverzekering of via een verklaring van de sociale dienst van het OCMW van je gemeente of van de dienst maatschappelijk werk van je ziekenfonds.³⁷²

15. GEMEENTELIJKE VRIJWILLIGERSVERZEKERING VOOR VRIJWILLIGERS ÉN MANTELZORGERS NEDERLAND

Verschillende Nederlandse steden en gemeenten hebben een gemeentelijke vrijwilligersverzekering voor vrijwilligers én mantelzorgers. Ter illustratie het dekkingsoverzicht van de vrijwilligersverzekering van Amsterdam

– Verzekerde bedragen Ongevallendekking

Deze dekking verzekert de vrijwilligers/mantelzorgers/maatschappelijke stagiairs voor ongevallen hen overkomen tijdens werkzaamheden uitgevoerd namens verzekeringnemer, inclusief het gaan naar de plaats van de werkzaamheden en terugkeer naar huis.

- Ingeval van overlijden € 12.500,00
- Ingeval van blijvende invaliditeit maximaal € 25.000,00
- Geneeskundige kosten maximaal per gebeurtenis € 750,00
- Psychische hulpverlening n.a.v. molest/trauma per gebeurtenis € 5.000,00
- Acute huishoudelijke hulp maximaal € 750,00

– Verzekerde bedragen Collectieve Ongevallen Inzittenden bestuurder en passagiers van personenauto vrijwilliger

Als een verzekerde een verkeersongeval overkomt en hij/zij en zijn passagiers lopen bijvoorbeeld blijvend letsel op, dan biedt dit onderdeel hiervoor dekking.

- Ingeval van overlijden € 7.500,00
- Ingeval van blijvende invaliditeit maximaal € 25.000,00

– Verzekerde bedragen Persoonlijke eigendommen

Onder deze dekking wordt materiële schade vergoed aan persoonlijke eigendommen ontstaan tijdens de werkzaamheden in het kader van de vrijwilligersfunctie, maatschappelijke stage en/of mantelzorg.

- Materiële schade maximaal per gebeurtenis € 5.000,00
- Voor de hieronder vermelde eigendommen wordt per gebeurtenis maximaal vergoed:
 - Beeld- en geluidsapparatuur € 500,00
 - Computerapparatuur € 1.500,00

³⁷²

Besluit van de Vlaamse Regering van 6 februari 2009 tot wijziging van de reglementering betreffende het sociaal huurstelsel en de overdracht van onroerende goederen, *B.S.*, 25 maart 2009, in werking sinds 4 april 2009; *MB* van 10 september 2009 betreffende de verklaring van hoedanigheid mantelzorger/persoon die zorg en bijstand ontvangt van mantelzorger: Ministerieel besluit van 10 september 2009 houdende vaststelling van het modelformulier voor de verklaring, vermeld in artikel 27, vierde lid, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2007 tot reglementering van het sociale huurstelsel ter uitvoering van titel VII van de Vlaamse Wooncode.

- Sieraden € 500,00
- Horloges € 250,00
- (Zonne-)bril/contactlenzen € 500,00
- Kunstmatige gebitselementen € 500,00
- Fiets € 760,00
- Franchise voor schade aan persoonlijke eigendommen € 50,00

– ***Verzekerde bedragen Aansprakelijkheid***

Indien de eigen particuliere aansprakelijkheidsverzekering geen dekking biedt bij een schade dan kan deze dekking worden aangesproken.

- Verzekerd bedrag € 2.500.000,00
- Voor schade aan roerende zaken onder opzicht € 10.000,00
- Voor schade aan roerende zaken maximaal per jaar € 25.000,00
- Voor schade aan onroerende zaken onder opzicht € 25.000,00
- Voor schade aan onroerende zaken maximaal per jaar € 100.000,00
- Cumulatielimiet vrijwilligers per gebeurtenis € 2.500.000,00

Ten aanzien van mantelzorgers is uitgesloten van de dekking o.a. de schade die is ontstaan:

- Aan (on-)roerende goederen onder opzicht
- Door verergeren van een medische situatie van de verzorgde
- Door het verrichten van seksuele handelingen

BIBLIOGRAFIE

Regeerakkoord gesloten tussen de onderhandelaars van de CD&V, MR, PS, Open-VLD, CdH, 31 december 2008, p. 19, www.premier.be.

AERTS, C., PUT, J., ROM, M. en DE CEULAERS, D., *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KUL, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009.

ASVELD, L. en BESTERS M., *Medische technologie: ook geschikt voor thuis.*, Rathenau Instituut, Den Haag, 2009, 119 p.

BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

BEEMAN, J., ROBERTSON, M.-L., VÉZINA, L., *L'aide-proches pour connaître les Aspirations, Interrogations, Décisions et Espoirs des proches – grille d'évaluation*, Canada, Guberman, Keefe, Fancey, Nahmiash & Barylak, 2003.

BELLEFROID, V., *Etude qualitative sur les besoins rencontrés par les personnes cérébrolésées et leur famille*, Charleroi, AWIPH, 2009.

BERT, C., DHANIS, CH., FARFAN-PORTET, M.-I., MAGNETTE, P., ROYEN, CH., VAN TICHELEN, B., « *Aidants proches* », Balises - *Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

BESTERS, M. en ASVELD, L., *Medische technologie: ook geschikt voor thuis.*, Rathenau Instituut, Den Haag, 2009, 119 p.

BLONDIAU, P. et GILSON, S., « Assurance maladie-invalidité – Ziekteverzekering – Rapport pour un droit social plus performant pour les victimes d'une incapacité de travail », in *Passende arbeid en behoorlijk ontslag – Travail convenable et licenciement équitable*, Die Keure – La Charte, Brugge, 2007, p. 16.

BODSON, J.-Cl., *L'aide sociale*, Collection Pratique du droit, Bruxelles, Kluwer, 2000.

BOERAEEVE, Ch. et VERDONCK, Ph., *Le statut des volontaires – Commentaire interprétatif de la loi du 3 juillet 2005*, Waterloo, Kluwer, 2008.

BOUCKAERT, S. en VAN BUGGENHOUT, B., "Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid", *OVER-WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 3/2002, 187-191.

BOUTON, J., HAUGER, S., HILT, P., MAIROT, F., MARIE, J.-B. et NORD-WAGNER, M., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en

Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximité de Novartis, 2006.

BRACKE, P., CHRISTIAENS, W., WAUTERICKX, N., *The Pivotal Role of Women in Informal Care*, Journal of Family Issues, Volume 29, n° 10, Sage Publications, 1348-1378.

BRACKE, P. et WAUTERICKX, N., "Zorgrelaties in de sociale netwerken van vrouwen en mannen", in *Tijdschrift voor Genderstudies*, 2005, nr.4, 65-77.

BREDA, J. en SCHOENMAEKERS, D., "Persoonlijke-Assistentiebudget als beleidsinnovatie: een evaluatie aan de hand van een experimenteel onderzoeksdesign", *Tijdschrift voor Sociologie*, 2005/1-2, 21.

CASMAN, M.-TH., HUMBERS, L. et PETIT, S., *Ecouter les aidants proches pour mieux les soutenir - Aperçus quantitatifs et qualitatifs de la question*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2007.
Charte européenne de l'aidant familial, COFACE Handicap, 2009.

CHERENTI, R., « Les pièges à l'emploi », *RBSS*, 2007, p. 819 e.s.

CHRISTIAENS, W., BRACKE, P., WAUTERICKX, N., *The Pivotal Role of Women in Informal Care*, Journal of Family Issues, Volume 29, n° 10, Sage Publications, 1348-1378.

CLESSE, Ch.-E., *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Bruxelles, Bruylant, 2005.

DAUTRICOURT, M., LECLERCQ, A., DECLOEDT, A.-G., PAUL, F., JOSSE, J., *Aider en toute sécurité – Droits et avantages pour la personne en perte d'autonomie et son aidant proche*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

DE BOER, A. (2003), *Mantelzorg in getallen*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.

DE CEULAERS, D., PUT, J., ROM, M. en AERTS, C., *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KUL, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009.

DE LEPELEIRE, J. et YLIEFF, M., *Rapport final Qualidem I 1999-2002*, Liège et Leuven, 2002.

DEBOOSERE, P., DEMAREST, S., LORANT, V., MIERMANS, P.-J., PORTET, M.-J. et VAN OYEN, H., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

DECLOEDT, A.-G., LECLERCQ, A., DAUTRICOURT, M., PAUL, F., JOSSE, J., *Aider en toute sécurité – Droits et avantages pour la personne en perte d'autonomie et son aidant proche*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

Vraag om uitleg van mevr. Ch. Geerts aan de Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën en Minister van Leefmilieu en Minister van Pensioenen over "de pensioenopbouw", Senaat, *Annalen*, 27 april 2006, 3-160, nr. 3-1581.

DEMAREST, S., DEBOOSERE, P., LORANT, V., MIERMANS, P.-J., PORTET, M.-J. et VAN OYEN, H., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

DESMET, M., BAZELMANS, C., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

DHANIS, Ch., BERT, C., FARFAN-PORTET, M.-I., MAGNETTE, P., ROYEN, Ch., VAN TICHELEN, B., « *Aidants proches* », *Balises - Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

DIJON, X. et MICHAUX, A.-V., *Droit social – droit du travail*, syllabus, FUNDP, 2009-2010.

DIJON, X., *Méthodologie juridique. L'interprétation de la norme*, Bruxelles, Story-scientia, 1990.

Droits et statut des aidants : mythe ou réalité ? Analyse comparée des dispositifs européens, La lettre de proximologie, Novartis, 2006, n° 35.

DUSART, A.-F., BAZELMANS, C., DESMET, M., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

ETHIAS, *Verzekeringen die uw huispersoneelbeschermen*, www.ethias.be.

FARFAN-PORTET, M.-I., BERT, C., DHANIS, Ch., MAGNETTE, P., ROYEN, Ch., VAN TICHELEN, B., « *Aidants proches* », *Balises - Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

FERNEZ, M., *Aider en toute sécurité – Prendre soin de vous pour prendre soin de l'autre*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

FIERENS, J., « La dignité humaine comme concept juridique », *J.T.*, 2002, p. 577-582.

FRYDMAN, B., *Le sens des lois*, Bruxelles, Bruylant, 2007.

FUNCK, J.-F., *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 2006.

GEERTSMA, R.E., HOLLESTELLE, M.L., HILBERS, E.S.M. en VAN TIENHOVEN, E.A.E., *Geavanceerde medische technologie in de thuissituatie: inventarisatie, gebruikersaantallen en risico's*, RIVM rapport 265011004/2005, Centrum voor Biologische Geneesmiddelen en Medische Technologie van het RIVM, 2005, 132 p.

GILSON, S. et BLONDIAU, P. « Assurance maladie-invalidité – Ziekteverzekering – Rapport pour un droit social plus performant pour les victimes d'une incapacité de travail », in *Passende arbeid en behoorlijk ontslag – Travail convenable et licenciement équitable*, Die Keure – La Charte, Brugge, 2007, p. 16.

Groot woordenboek der Nederlandse taal, Van Dale, uitgave op CD-Rom, 2008.

Guide social du chômage livre IV, titre III, ch. III.

HAUGER, S., BOUTON, J., HILT, P., MAIROT, F., MARIE, J.-B. et NORD-WAGNER, M., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximologie de Novartis, 2006.

HILBERS, E.S.M., HOLLESTELLE, M.L., VAN TIENHOVEN, E.A.E. en GEERTSMA, R.E., *Geavanceerde medische technologie in de thuissituatie: inventarisatie, gebruikersaantallen en risico's*, RIVM rapport 265011004/2005, Centrum voor Biologische Geneesmiddelen en Medische Technologie van het RIVM, 2005, 132 p.

HILT, P., BOUTON, J., HAUGER, S., MAIROT, F., MARIE, J.-B. et NORD-WAGNER, M., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximologie de Novartis, 2006.

HOLLESTELLE, M.L., HILBERS, E.S.M., VAN TIENHOVEN, E.A.E. en GEERTSMA, R.E., *Geavanceerde medische technologie in de thuissituatie: inventarisatie, gebruikersaantallen en risico's*, RIVM rapport 265011004/2005, Centrum voor Biologische Geneesmiddelen en Medische Technologie van het RIVM, 2005, 132 p.

HOSTAUX, S., *Le droit de l'assurance soins de santé et indemnités*, De Boeck et Larcier, Bruxelles, 2009.
http://www.mezzo.nl/mezzo_kennisplein_bibliotheek/?s=2&document_id=150.

HUMPERS, L., CASMAN, M.-TH. et PETIT, S., *Ecouter les aidants proches pour mieux les soutenir - Aperçus quantitatifs et qualitatifs de la question*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2007.

HUYS, J., *Het Nederlandse Persoonsgebonden Budget: een bron van inspiratie voor de hervorming van de Vlaamse gehandicapten zorg*, GRIP vzw, 2004, Brussel, 30 p., WWW.GRIPVZW.BE.

INGBER, L., « L'égalité en droit ou le droit à l'égalité », *J.T.*, 1979, p. 313-320.

JACQMAIN, J., obs. sous C.C., 11 décembre 2002, n° 180/2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 414.

JANVIER, R., VAN REGENMORTEL, A. en VERVLIT, V. (ed.), *Het arbitragehof en de sociale zekerheid*, Brugge, Die Keure, 2003.

JOSSE J., LECLERCQ A., DAUTRICOURT M., DECLOEDT A.-G., PAUL F., *Aider en toute sécurité – Droits et avantages pour la personne en perte d'autonomie et son aidant proche*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

KESTEMAN, M., *Etre proche : art nouveau ou besoin urgent ?*, Bruxelles, Canal-santé, 2006.

KIRSCH, M. et WARRANT, F., *Le soutien aux aidants proches, une nouvelle perspective pour les familles ?*, Résultats de la recherche menée par l'asbl « Aide à domicile en milieu rural », Annevoie, A.D.M.R., 2009.

KOOT, R., "Toerekening van eigenschuld in familie- en gezinsverhoudingen", in ENGELHARD, E., HARTLIEF, T. en VAN MAANEN, G. (red.), *Aansprakelijkheid in gezinsverband*, Den Haag, Boom Juidische Uitgevers, 2004, 23 ev.

L'entourage familial en Suisse : enjeux et perspectives, La lettre de la Proximologie, Novartis, 2004, n° 18.

La nouvelle législation relative aux volontaires, sous la coordination de M. DAVAGLE, in « Les dossiers d'ASBL Actualités », dossier n° 3, Edi.pro., 2007.

La situation des aidants à travers le monde, La lettre de la Proximologie, Novartis Pharma SAS, Rueil Malmaison, 2007.

LECLERCQ, A., DAUTRICOURT, M., DECLOEDT, A.-G., PAUL, F., JOSSE, J., *Aider en toute sécurité – Droits et avantages pour la personne en perte d'autonomie et son aidant proche*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

LEVEQUE, A., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

LODEWIJCKX, E en T. (red.), *Zicht op zorg. Studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003*, CBGS-werkdocument 11, Brussel, 2004.

LORANT, V., DEBOOSERE, P., DEMAREST, S., MIERMANS, P.-J., PORTET, M.-J. et VAN OYEN, H., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

LORIAUX, F. et LORIAUX, M., « Le financement des pensions : leçon de l'histoire et réflexions pour l'avenir », *Démocratie*, janvier 2006, www.carhop.be.

LORIAUX, M. et LORIAUX, F., « Le financement des pensions : leçon de l'histoire et réflexions pour l'avenir », *Démocratie*, janvier 2006, www.carhop.be.

MAGNETTE, P., BERT, C., DHANIS, CH., FARFAN-PORTET, M.-I., ROYEN, CH., VAN TICHELEN, B., « *Aidants proches* », *Balises - Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

MAINGAIN, B., *Le droit social et la crise de l'emploi, t. I, Principes et solutions transactionnelles*, Bruxelles, De Boeck Universités, 1996.

MAIROT, F., BOUTON, J., HAUGER, S., HILT, P., MARIE, J.-B. et NORD-WAGNER, M., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en

Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximologie de Novartis, 2006.

Maisons d'accueil communautaire et soutien aux aidants proches : de nouvelles perspectives pour les familles ?, Journée d'études ADMR du 24 avril 2009.

MARIE, J.-B., BOUTON, J., HAUGER, S., HILT, P., MAIROT, F., et NORD-WAGNER, M., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximologie de Novartis, 2006.

MARLIÈRE, G. et MESSAOUDI, O., *L'aidant familial ou l'aidant proche : Quels enjeux ?*, ASPH, 2008.

MASUY, A. J., *Effect of caring for an older person on women's lifetime participation in work*, Ageing & Society, n° 29, Cambridge University Press, 2009, 45-763.

MESSAOUDI, O. et MARLIÈRE, G., *L'aidant familial ou l'aidant proche : Quels enjeux ?*, ASPH, 2008.

MICHAUX, A.-V. et DIJON, X., *Droit social – droit du travail*, syllabus, FUNDP, 2009-2010.

MIERMANS, P.-J., DEBOOSERE, P., DEMAREST, S., LORANT, V., PORTET, M.-J. et VAN OYEN, H., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

MORÉE, M., *Compensatie van inkomensverlies voor Nederlandse mantelzorgers: haalbaar en betaalbaar?*, Expertisecentrum Mantelzorg m.m.v. Mezzo, januari 2009, 9.

MOTTINT, J., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

NASIELSKI, A., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., SCHUERMANS, M.-E., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

NORD-WAGNER, M., BOUTON, J., HAUGER, S., HILT, P., MAIROT, F. et MARIE, J.-B., (Association Bioéthique et Société en partenariat avec Le Centre Européen d'Enseignement et de Recherche en Éthique), *La place de l'entourage du patient, des personnes dépendantes ou handicapées*, France, Service Santé et Proximologie de Novartis, 2006.

Paroles sur ... « J'aide un proche dépendant », Service Education permanente Question Santé asbl, Bruxelles, 2009.

PAUL, F., LECLERCQ, A., DAUTRICOURT, M., DECLOEDT, A.-G., JOSSE, J., *Aider en toute sécurité – Droits et avantages pour la personne en perte d'autonomie et son aidant proche*, Charleroi, Centre Indépendant d'Aide Sociale des Mutualités libres, 2007.

PEEMANS-POULLET, H., *L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'assurance soins de santé*, Bruxelles, Université des Femmes, 2008.

PEEMANS-POULLET, H., *L'individualisation des droits en sécurité sociale*, Bruxelles, Université des Femmes, 2008.

PEEMANS-POULLET, H., « Pour les pensions des travailleurs salariés, la sécurité sociale fête son septantième anniversaire... », in *Quand vient le temps de la retraite, 50 ans de sécurité sociale... et après ?*, Ministère de la Prévoyance sociale, Bruxelles, 1995, volume 7, p. 50.

PETIT, S., CASMAN, M.-TH. et HUMBERS, L., *Ecouter les aidants proches pour mieux les soutenir - Aperçus quantitatifs et qualitatifs de la question*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2007.

PIJL, M., *Leven van de wind? Een literatuurstudie over de beloning van mantelzorgers in enkele Europese landen*, Mezzo, Bunnik, februari 2007, 23-24.

Plan d'action européenne pour la mobilité de l'emploi (2007-2010), COM (2007) 773 déf.

PORTET, M.-J., DEBOOSERE, P., DEMAREST, S., LORANT, V., MIERMANS, P.-J. et VAN OYEN, H., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

Wetsvoorstel van 7 april 2008 tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact met het oog op de jaarlijkse aanpassing van de pensioenen om deze welvaartsvast te maken, *Doc. Kamer*, zitting 2007 - 2008, 1033/001, p. 3

PUT, J. (ed.), *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2009.

PUT, J., ROM, M., DE CEULAERS, D. en AERTS, C., *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KUL, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009.

Schriftelijke vraag nr. 4-2272 van 12 januari 2009 van L. IDE aan de Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën en Institutionele Hervormingen, Senaat, zitting 2008-2009, www.senaat.be

Recherche *L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés*, dir. H. PEEMANS-POULLET, en collaboration avec J. CARTON DE TOURNAI, Université des Femmes, Bruxelles, 1994.

RIMANQUE, K., « De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel », *R.W.*, 1992-1993, 6-15.

RINGUET, J.-N., *Protéger le proche aidant : une question d'éthique et de politique*, Colloque Palli-Aide, Chicoutimi (Canada), 2006.

ROBERTSON, M.-L., BEEMAN, J., VÉZINA, L., *L'aide-proches pour connaître les Aspirations, Interrogations, Décisions et Espoirs des proches – grille d'évaluation*, Canada, Guberman, Keefe, Fancey, Nahmiash & Barylak, 2003.

ROM, M., PUT, J., DE CEULAERS, D. en AERTS, C., *Het sociaal en fiscaal statuut van de pleegouder*, KUL, in opdracht van Agentschap Jongerenwelzijn, Leuven, 2009.

ROMAN, A. (2006), *Deviating from the standard: Effects on Labour continuity and carer pattern*. Utrecht.

ROYEN, CH., BERT, C., DHANIS, CH., FARFAN-PORTET, M.-I., MAGNETTE P., VAN TICHELEN B., « *Aidants proches* », *Balises - Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

SCHNEPP, W., e.a. in: TJADENS, Frits en Marja PIJL. *The support of family careers and their organizations in seven Western-European countries*. NIZW Utrecht, 2000.

SCHOENMAEKERS, D. en BRED, J., "Persoonlijke-Assistentiebudget als beleidsinnovatie: een evaluatie aan de hand van een experimenteel onderzoeksdesign", *Tijdschrift voor Sociologie*, 2005/1-2, 21.

SCHOENMAEKERS, D. en BRED, J., "Persoonlijke-Assistentiebudget als beleidsinnovatie: een evaluatie aan de hand van een experimenteel onderzoeksdesign", *Tijdschrift voor Sociologie*, 2005/1-2, 15.

SCHREUDER GOEDEHEIJT, T. en VISSER, G., *Mantelzorg in Nederland*, Factsheet Expertisecentrum informele zorg (EIZ), 2003, www.informeelzorg.nl.

SCHUERMANS, M.-E., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SENTERRE, C. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

SENTERRE, C., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E. et WILLAME, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

SIMONS, P. en VANDE MOORTEL, J., "Thuisdialyse. Is de mantelzorger aansprakelijk?", *nursing*, 2004, 27.

Soutenir nos aînés – Guide de l'aidant proche, Bruxelles, Union nationale des Mutualités Socialistes et ASBL Espace Seniors, 2009.

T. en LODEWIJCKX, E. (red.), *Zicht op zorg. Studie van de mantelzorg in Vlaanderen in 2003*, CBGS-werkdocument 11, Brussel, 2004.

TAQI, A., « Les personnes âgées, le travail et l'égalité des chances », *R.I.S.S.*, numéro spécial « Le vieillissement : un défi pour la sécurité sociale », Vol. 55, nr. 1, janvier-mars 2002, p. 125-141.

TIMMERMANS, J.M., (2003) *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*, Den Haag: Sociaal and Cultureel Planbureau.

TORFS, N., "Is gehuwd zijn met een ambtenaar een handicap? Over de pensioenrechten van de ex-echtgenoot van een ambtenaar", *RGDC*, 2006, vol. 6, 340-345.

TOURNÉ, J., *Een mantelzorgpremie in elke gemeente*, ziekenzorg CM, juli 2008, 3-4, www.ziekenzorg.be

TUNC, A., noot onder Cass. 10 oktober 1972, *JT*, 1973, 165.

Union-désunion, Les implications de la situation familiale sur le droit de la sécurité sociale, sous la direction de D. TAELEMAN, Bruxelles, Bruylant, 2004.

VAN BUGGENHOUT, B. en BOUCKAERT, S., "Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid", *OVER-WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 3/2002, 187-191.

VAN DER PLANCKE, V. et VAN LIMBERGHEN, G., *La sécurité sociale des (ex-)détenus et de leurs proches*, La Charte, coll. Droit en mouvement, 2008.

VAN GOSSUM, L., *Les accidents du travail*, 7^{ème} éd., Col. Droit social, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 2007.

VAN KAMMEN, J.R., "Geavanceerde thuiszorgtechnologie: morele vragen bij een nieuwe zorgpraktijk", *Signalering ethiek en gezondheid RVZ*, 2004, 101-126.

VAN LANGENDONCK, J., "Gelijkheidsbeginsel en sociale zekerheid", *RW*, 1992-1993, 1211-1222.

VAN LIMBERGHEN, G. et VAN DER PLANCKE, V., *La sécurité sociale des (ex-)détenus et de leurs proches*, La Charte, coll. Droit en mouvement, 2008.

VAN LIMBERGHEN, G. *Sociaalzekerheidsrecht*, VUB, Brussel, 2008-2009.

VAN OYEN, H., DEBOOSERE, P., DEMAREST, S., LORANT, V., MIERMANS, P.-J. et PORTET M.-J., *Gezondheid en mantelzorg – Socio-economische enquête 2001 – monografieën*, Brussel, FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2006.

VAN REGENMORTEL, A., JANVIER, R. en VERVLIT, V. (ed.), *Het arbitragehof en de sociale zekerheid*, Brugge, Die Keure, 2003.

VAN TICHELEN, B., BERT, C., DHANIS, CH., FARFAN-PORTET, M.-I., MAGNETTE, P., ROYEN CH., « *Aidants proches* », *Balises - Journal des cadres de l'Union Chrétienne des Pensionnés*, n° 22, 2007.

VAN TIENHOVEN, E.A.E., HOLLESTELLE, M.L., HILBERS, E.S.M., en GEERTSMA, R.E., *Geavanceerde medische technologie in de thuissituatie: inventarisatie, gebruikersaantallen en risico's*, RIVM rapport

265011004/2005, Centrum voor Biologische Geneesmiddelen en Medische Technologie van het RIVM, 2005, 132 p.

VANDE MOORTE, J. en SIMONS, P., "Thuisdialyse. Is de mantelzorger aansprakelijk?", *nursing*, 2004, 27.

VANPRAET, J. en VEELAERS, J., "De materiële en territoriale bevoegdheidsverdeling inzake sociale zekerheid en sociale bijstand (I)", *TBPR*, 2008, vol. 6, 323-324.

VANSWEEVELT, T., *De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de geneesheer in het ziekenhuis*, Antwerpen, Maklu, 1992, 427.

VATHEMSCHÉ, G., *La sécurité sociale : les origines du système belge. Le présent face à son passé*, Bruxelles, De Boeck-Wesmael, 1994.

VEELAERS, J. en VANPRAET, J., "De materiële en territoriale bevoegdheidsverdeling inzake sociale zekerheid en sociale bijstand (I)", *TBPR*, 2008, vol. 6, 323-324.

VERDONCK, Ph. et BOERAEVE, Ch. *Le statut des volontaires – Commentaire interprétatif de la loi du 3 juillet 2005*, Waterloo, Kluwer, 2008.

VERVLIT, V., JANVIER, R. en VAN REGENMORTE, A. (ed.), *Het arbitragehof en de sociale zekerheid*, Brugge, Die Keure, 2003.

VÉZINA, L., BEEMAN, J., ROBERTSON, M. L., *L'aide-proches pour connaître les Aspirations, Interrogations, Décisions et Espoirs des proches – grille d'évaluation*, Canada, Guberman, Keefe, Fancey, Nahmiash & Barylak, 2003.

VIÉLLE, P., *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales – une approche de genre*, Bibliothèque de la Faculté de droit de l'UCL, t. XXXI, Bruxelles, Bruylant, 2001, pp. 469 sqq.

VISSER, G. en SCHREUDER GOEDEHEIJT, T., *Mantelzorg in Nederland*, Factsheet Expertisecentrum informele zorg (EIZ), 2003, www.informelegzorg.nl.

WANTIEZ, C., *Introduction au droit social*, 5^{ème} éd., De Boeck et Larcier, Bruxelles, 1999.

WARRANT, F. et KIRSCH, M., *Le soutien aux aidants proches, une nouvelle perspective pour les familles ?*, Résultats de la recherche menée par l'asbl « Aide à domicile en milieu rural », Annevoie, A.D.M.R., 2009.

WAUTERICKX, N., et BRACKE, P., "Zorgrelaties in de sociale netwerken van vrouwen en mannen", in *Tijdschrift voor Genderstudies*, 2005, nr.4, 65-77.

WAUTERICKX, N., BRACKE, P., CHRISTIAENS, W., *The Pivotal Role of Women in Informal Care*, Journal of Family Issues, Volume 29, n° 10, Sage Publications, 1348-1378.

WEYTS, B., “De subrogatoire vordering van het ziekenfonds: ook tegen een gezinslid van de gerechtigde” *R.W.*, 2005-2006, 822.

WEYTS, B., “Familiebanden, aansprakelijkheid en verzekering”, *R.W.*, 2004-2005, 81-91.

WEYTS, B., *De fout van het slachtoffer in het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2003, 243 ev.

WILLAME, C., BAZELMANS, C., DESMET, M., DUSART, A.-F., LEVEQUE, A., MOTTINT, J., NASIELSKI, A., SCHUERMANS, M.-E. et SENTERRE, C., *L'enfant malade – étude multisectorielle sur la prise en charge globale des enfants gravement malades*, Bruxelles, U.L.B., 2003.

X., *Beknopt overzicht van de Sociale Zekerheid in België*, Brussel, Directie-generaal Sociaal Beleid, FOD Sociale Zekerheid, 2006

X., *de gemeentelijke mantelzorgpremie: onbekend en/of onbereikbaar voor vele zorgbehoevenden*, www.lieverthuis.mut400.be/gemeentelijk.htm.

X., *Het persoonsgebonden budget. Visietekst*, GRIP vzw, Brussel, www.gripvzw.be.

X., *De loopbaanonderbreking en afwezigheidsperioden – Welke is de invloed ervan op mijn pensioen?*, Brussel, PDOS, editie 10, 2008, www.sdp.sp.fgov.be.

X., *Het sociaal statuut der zelfstandigen. Pensioenregeling voor zelfstandigen*, Brussel, RSVZ, januari 2010, www.rsvz.be/nl/tools/publications/pension_nl.pdf

X., *Pensioenen in het werknemersstelsel en de Inkomensgarantie voor ouderen, memento*, Brussel, RVP, www.rvp.fgov.be.

X., *Mantelzorg en de gemeentelijke mantelzorgpremie in Vlaams-Brabant*, provincie Vlaams-Brabant: <http://mediatheek.vlaamsbrabant.be>.

X., *Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid*, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, juli 2009.

X., *Visietekst –Persoonsgebonden budget. Het persoonsgebonden budget in andere landen*, GRIP vzw: <http://www.gripvzw.be/pgb/visietekst-persoonsgebonden-budget>.

YLIEFF, M. et DE LEPELEIRE, J., *Rapport final Qualidem I 1999-2002*, Liège et Leuven, 2002.

ZWIERS, R., “Wij dialyseren elke nacht. Verslag CEG-symposium ‘Van kliniek naar thuiszorgtechniek’ ”, 24 juni 2004, *Graadmeter*, augustus 2004, 13-20.