

ADVIES Nr. 1.964

Zitting van dinsdag 15 december 2015

Vermindering van de werkgeversbijdrage voor de aanwerving van de eerste zes werknemers
– ontwerp van wet – ontwerp van koninklijk besluit

x x x

2.803-1

ADVIES Nr. 1.964

Onderwerp: Vermindering van de werkgeversbijdrage voor de aanwerving van de eerste zes werknemers – ontwerp van wet – ontwerp van koninklijk besluit

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft per brief van 27 oktober 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van wet houdende invoering van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van een zesde werknemer en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 met het oog op de uitbreiding van de doelgroepverminderingen voor eerste aanwervingen.

Eveneens werd in dezelfde adviesaanvraag het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen met betrekking tot het ontwerp van wet ter versterking van de competitiviteit (verlaging sociale bijdragevoet van 33 % naar 25 %) en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen.

Met betrekking tot het tweede luik van deze adviesaanvraag inzake de verlaging van de structurele bijdragevermindering, hebben de sociale partners vastgesteld dat de datum van inwerkingtreding naar 1 april 2016 is verschoven, waardoor hij zich hierover eventueel in een tweede fase in januari, zal uitspreken, nadat alle elementen verkregen en onderzocht werden. (berekeningen categorie 2 en 3, fiscale luik 1 % bedrijfsvoorheffing, ...)

De Raad heeft het onderzoek van deze adviesaanvraag toevertrouwd aan de commissie Sociale Zekerheid en kan daarbij rekenen op de bereidwillige medewerking van de RSZ en de beleidscel Sociale Zaken.

Op verslag van die commissie heeft de Raad tijdens zijn zitting van 15 december 2015 navolgend verdeeld advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. VOORWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft per brief van 27 oktober 2015, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van wet houdende invoering van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van een zesde werknemer en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 met het oog op de uitbreiding van de doelgroepverminderingen voor eerste aanwervingen.

Eveneens werd in dezelfde adviesaanvraag het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen met betrekking tot het ontwerp van wet ter versterking van de competitiviteit (verlaging sociale bijdragevoet van 33 % naar 25 %) en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen.

Met betrekking tot het tweede luik van deze adviesaanvraag inzake de verlaging van de structurele bijdragevermindering, hebben de sociale partners vastgesteld dat de datum van inwerkingtreding naar 1 april 2016 is verschoven, waardoor hij zich hierover eventueel in een tweede fase in januari, zal uitspreken, nadat alle elementen verkregen en onderzocht werden. (berekeningen categorie 2 en 3, fiscale luik 1 % bedrijfsvoorheffing, ...)

Deze adviesaanvraag kadert binnen het regeerakkoord van de regering Michel I, van 9 oktober 2014, dat voorziet dat het basispercentage van de werkgeversbijdragen zal verminderen met het objectief om een basispercentage van 25 % te bereiken met als doelstelling te voorzien in een versterking van de competitiviteit van de ondernemingen en vervolgens ook de bevordering van het scheppen van banen in KMO's tot doel heeft door middel van de versterking en de vereenvoudiging van de bijdragevermindering voor de eerste aanwervingen.

De Raad dankt hierbij de vertegenwoordigers van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid en de beleidscel van de minister van Sociale Zaken voor de bereidwillige medewerking aan dit dossier.

II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

A. Beschrijving van de maatregel

In een eerste fase van een onderhavig advies, spreekt de Raad zich uit over het ontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit die een versterking van de werkgeversbijdrageverminderingen voor de eerste aanwervingen beogen.

Het ontwerp van wet wijzigt vanaf 1 januari 2016 de artikelen 342 en 343 van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet (I) van 24 december 2002 waardoor het maximum aantal werknemers die recht geven op een vermindering "eerste aanwervingen" op zes wordt gebracht.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet vanaf 1 januari 2016 in een wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 met het oog op de uitbreiding van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen waardoor de bestaande bijdrageverminderingen voor de aanwerving van de eerste vijf werknemers worden overgedragen naar de tweede tot de zesde werknemer en er een vrijstelling van werkgeversbijdrage ontstaat voor de aanwerving van de eerste werknemer.

Op die manier ziet de nieuwe regeling werkgeversbijdrageverminderingen voor de eerste aanwervingen er als volgt uit:

1^e werknemer:

- De werkgever geniet voor één fysieke persoon een volledige vermindering van de bijdragen **G7** gedurende zijn volledige tewerkstelling.

Voor zover de tewerkstelling een aanvang neemt op een datum gelegen tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020.

2^e werknemer:

- De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G14** (1.550 euro) voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G15** (1.050 euro) voor maximaal 4 kwartalen die op de 5 eerste volgen en daarna een forfaitaire vermindering **G16** (450 euro) voor maximaal 4 kwartalen die op de 9 eerste volgen, op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering.

3^e werknemer:

- De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G15** (1.050 euro) voor maximaal 5 kwartalen en **G16** (450 euro) voor maximaal 8 kwartalen die op de eerste 5 volgen, op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering.

4^e werknemer:

- De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering **G15** (1.050 euro) voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G16** (450 euro) voor maximaal 4 kwartalen die op de eerste 5 volgen, op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering.

5^e werknemer en 6^e werknemer:

- De werkgever geniet voor één fysieke persoon een forfaitaire vermindering van **G1** (1.000 euro) voor maximaal 5 kwartalen, vervolgens **G2** (400 euro) voor maximaal 4 kwartalen die op de eerste 5 volgen, op te nemen binnen de 20 kwartalen te rekenen vanaf het kwartaal waarin de werkgever voor het eerst recht had op deze doelgroepvermindering.

Tot slot wordt er in artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit voorzien in overgangsbepalingen, namelijk de werkgever kan voor de werknemers die in dienst zijn getreden in 2015, genieten van de nieuwe verminderingsbedragen voor het resterend aantal kwartalen waarop hij nog recht had voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Bovendien zal de werkgever voor de werknemers die hij in dienst heeft genomen vóór 1 januari 2015 geen gebruik kunnen maken van de nieuwe regeling werkgeversbijdrageverminderingen voor de eerste aanwervingen. Voor deze categorie blijft het huidige systeem, van toepassing op 31 december 2015, behouden.

B. Standpunt van de Raad

De Raad heeft de adviesaanvraag met de grootste aandacht onderzocht. Hij heeft daarbij toelichting gekregen van de vertegenwoordigers van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid en van de beleidscel Sociale Zaken.

Op basis van het onderzoek hebben de in de Raad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties over deze kwestie geen overeenstemming kunnen bereiken.

Hun uiteenlopende standpunten worden hierna weergegeven.

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen spreken zich positief uit over het ontwerp van wet houdende invoering van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de aanwerving van een zesde werknemer en het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 met het oog op de uitbreiding van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen.

De maatregel is onderdeel van de ruimere tax shift, waarover de Nationale Arbeidsraad in een tweede fase advies zal uitbrengen. Het budgettaire aspect van deze maatregel en de impact ervan op de financiering van de sociale zekerheid moet dan ook bekeken worden in deze tweede fase.

a. M.b.t. de vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de eerste aanwerving

De ontwerp teksten geven aan de werkgevers, die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2020 een eerste aanwerving doen, de garantie dat zij voor één werknemer in de onderneming voor onbepaalde duur geen bijdragen verschuldigd zullen zijn. Dit is een sterke stimulans voor zelfstandigen en ondernemingen die vandaag geen personeel in dienst hebben, om effectief tot een eerste aanwerving over te gaan en daarna te blijven groeien.

De vrijstelling van bijdragen voor de allereerste aanwerving geldt voor onbepaalde duur, ongeacht de latere grootte van de onderneming. Dit is een positieve zaak. Een beperking in de tijd van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen kan een werkgever soms een verkeerd beeld geven van de financiële impact van een aanwerving. Het is bovendien niet wenselijk om de vrijstelling van bijdragen maar toe te kennen zolang de onderneming klein blijft. Er zou dan een drempel ontstaan voor de onderneming om door te groeien.

De vrijstelling wordt enkel toegekend voor aanwervingen binnen een bepaald tijdsvak. Hierdoor wordt er geen vrijstelling van onbepaalde duur toegekend voor aanwervingen die vóór 1 januari 2016 plaatsvonden, noch voor aanwervingen die na 2020 gebeuren. Hoewel de werkgeversorganisaties begrijpen dat budgettaire beperkingen aan de basis van deze keuze liggen, betreuren ze toch dat hierdoor een verschillende behandeling tussen werkgevers wordt ingevoerd, waarvan de vraag gesteld kan worden of dit kan worden gerechtvaardigd.

In dit kader benadrukken zij het belang van duidelijke communicatie over de draagwijdte van de overgangsbepaling die werd ingeschreven voor de eerste werknemer die werd aangeworven in 2015.

In de huidige doelgroepvermindering is de vrijstelling van bijdragen niet gepersonaliseerd en hangt deze dus niet vast aan de persoon van de allereerste werknemer. De aanwerving van de allereerste werknemer opent het recht op de vrijstelling. Het is vervolgens aan de werkgever om elk kwartaal de werknemer aan te duiden waarvoor hij de vrijstelling inroept. Het zou tot praktische moeilijkheden leiden en niet verantwoord zijn om de vrijstelling van bijdragen wel te personaliseren. Een werkgever zou dan een hogere of lagere doelgroepvermindering krijgen naargelang de volgorde waarin hij de werknemers heeft aangeworven en naargelang de hoogte van hun loon. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen de RSZ wel om te monitoren voor welke looncategorieën de vrijstelling wordt gevraagd.

De administratie van de RSZ heeft gewezen op het mogelijke risico verbonden aan artikel 353ter van de Programmawet van 24 december 2002. Dit artikel laat toe om een bestaande doelgroepvermindering voort te zetten door een andere onderneming, bijvoorbeeld in geval van fusie of opslorping. De RSZ wijst op het risico dat verschillende ondernemingen die de vrijstelling telkens voor één werknemer genieten, zouden fuseren om dan voor meerdere werknemers tegelijk de volledige vrijstelling van werkgeversbijdragen voort te zetten. De RSZ heeft aangekondigd dat zij nauwgezet zal toezien op de voortzetting van de vrijstelling van bijdragen wegens een allereerste aanwerving door een andere onderneming. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, onderschrijven de noodzaak om dit te monitoren en indien nodig in te grijpen.

Andere misbruiken zijn op vandaag niet gerapporteerd door de administratie van de RSZ. Het valt ten zeerste te betwijfelen of er zich in de praktijk andere vormen van misbruik zullen ontwikkelen. Er gaan stemmen op dat er een risico zou kunnen bestaan dat vennootschappen zullen worden opgericht om één werknemer in dienst te nemen en deze vervolgens te detacheren naar het buitenland, om daar tegen concurrentiële tarieven te kunnen werken. Niets wijst er echter op dat dit zich zal voordoen. De vraag is of er een dergelijke constructie realistisch is, gelet op de veelheid van factoren die bepalen of men diensten in het buitenland levert. Indien het risico op deze misbruiken reëel zou zijn, zouden ze zich in het bestaande systeem al moeten voordoen. De huidige doelgroepverminderingen houden gedurende de eerste vijf kwartalen ook een volledige vrijstelling van bijdragen in voor een kwartaalloon van ongeveer 6.400 euro en minder.

Een andere vrees die bij sommigen leeft, is de verschuiving van zelfstandige helpers en meewerkende echtgenoten richting het werknemersstatuut. Het is vergezocht dat deze verschuiving zou plaatsvinden louter omwille van de vrijstelling van de werkgeversbijdragen. Zelfs met deze vrijstelling zijn de werkgeversverplichtingen zwaarder dan de verplichtingen van een geholpen zelfstandige in het zelfstandigenstelsel. Bijvoorbeeld het gemiddeld jaarinkomen van zelfstandige helpers bedraagt 13.083,93 euro. Het minimum jaarinkomen van meewerkende echtgenoten bedraagt 5.653,98 euro. Als zij werknemer worden, zouden zij recht hebben op de minimumbarema's, vakantiegeld, eventuele eindejaarspremie en alle andere lonen en arbeidsvoorwaarden die in de sector gelden. Bovendien worden de bezoldigingen die een belastingplichtige toekent aan de echtgenoot die met hem samenwerkt enkel als beroepskosten aanvaard wanneer het om de bezoldigingen van de meewerkende echtgenoot gaat. De verschuiving van het zelfstandigenstatuut naar het werknemersstatuut zou dus een belangrijke kostprijs met zich meebrengen.

Wanneer een werkgever een vrijstelling van bijdragen vraagt voor de aanwerving van een voormalig helper of een meewerkende echtgenoot moet bovendien op basis van de Arbeidsrelatiewet bekeken worden of de betrokkene effectief een werknemer is.

- Een helper is een natuurlijk persoon die een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder daarbij verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst. Wanneer een helper dus naar een werknemersstatuut overgaat, moet bekeken worden of de aard van de arbeidsrelatie effectief mee verandert. Dit gezegd zijnde is het algemeen van belang dat schijnzelfstandigen naar werknemers worden geherkwalificeerd.
- Een meewerkende echtgenoot is degene die (i) gehuwd is of contractueel samenleeft met een zelfstandige, (ii) deze zelfstandige effectief bijstaat en (iii) geen inkomen uit een andere beroepsactiviteit of een vervangingsinkomen ontvangt. Een echtgenoot die aan deze voorwaarden voldoet, wordt dus vermoed een meewerkende echtgenoot te zijn binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen. Het aannemen van een werknemersstatuut is niet evident, aangezien de RSZ, de arbeidsinspectie en de verschillende instellingen van sociale zekerheid het werkgeversgezag doorgaans betwisten.

b. M.b.t. de versterking van de doelgroepvermindering voor de tweede tot vijfde werknemer en de uitbreiding naar de zesde werknemer

De versterking van de doelgroepvermindering voor de tweede tot de vijfde werknemer en de uitbreiding van de doelgroepvermindering naar de zesde werknemer is een goede zaak. Het is wel van belang om de werkgevers goed in te lichten over de beperkte duurtijd en het degressief karakter van de vermindering.

2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

a. Algemene opmerkingen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wensen eerst en vooral volgende algemene opmerkingen te maken.

Waar op zich iets te zeggen valt voor een selectieve maatregel gericht op tijdelijke ondersteuning van startende en doorgroeende bedrijven, stellen zij vast dat voor de zoveelste keer een verdere versterking wordt doorgevoerd, nu al tot de 6^{de} aanwerving; en dit terwijl deze maatregel, al in de jaren '80 van vorige eeuw gestart, toen nog als plus-één-plan, nooit voorwerp uitmaakte van enige gedegen evaluatie. Toen deze in 1982 werd ingevoerd kon deze vermindering enkel worden toegekend in geval van aanwerving van een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze. Gaandeweg is de forfaitaire vermindering voor het aantal aanwervingen opgetrokken en is ook de voorwaarde voor het aanwerven van een werkzoekende weggevallen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, pleiten voor een beleid met visie waarbij bestaande maatregelen, vooraleer ze worden uitgebreid, geëvalueerd worden, in samenspraak met de sociale gesprekspartners en met gedegen wetenschappelijke ondersteuning. De sociale zekerheid is hun materie bij uitstek.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen willen de nodige garanties dat de sociale zekerheid van de werknemers een volledig sluitende financiering krijgt voor deze nieuwe RSZ-verminderingen, alsook voor de eerdere versterkingen van deze maatregel, via de alternatieve financiering van de sociale zekerheid en dit met een zuivere inschatting van eventuele terugverdieneffecten. Een dergelijke inschatting moet ook rekening houden met de extra uitgaven door de opbouw van nieuwe rechten enerzijds en de nadelige effecten op de inkomsten van de sociale zekerheid van de belastingverhogingen ter financiering van deze RSZ-verminderingen.

Daarom dringen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen er op aan inzage te krijgen in de diverse studies en berekeningen waarop de regering zich kennelijk baseert om de werkgelegenheidseffecten enerzijds en de terugverdieneffecten voor de sociale zekerheid anderzijds in te schatten.

Bovendien vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen een voorafgaand akkoord onder de sociale gesprekpartners over de bedragen die worden ingeschreven als terugverdieneffecten in het budget van de sociale zekerheid.

b. Met betrekking tot ontwerp van wet/ontwerp-KB

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen tegelijk vast dat het ontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit, in afwijking van de eerdere versies van deze maatregel, een totale nieuwigheid invoert voor de zgn. eerste aanwerving: een totale vrijstelling van de patronale basisbijdrage, voor onbepaalde duur. Dit gaat veel verder dan de bovenvermelde doelstelling om tijdelijke steun te bieden aan startende en doorgroeïende ondernemingen.

Zij beoordelen dit als aberrant, omdat:

- deze RSZ-vermindering blijft doorlopen *ad vitam æternam*;
- de forfaitaire steun van de vroegere versies wordt vervangen door een totale vrijstelling van de patronale basisbijdrage, ongeacht het loonniveau; versterkt door het feit dat de werkgever zelf mag kiezen wie binnen de onderneming als "eerste aanwerving" wordt bestempeld;

- deze vrijstelling ook blijft gelden wanneer de onderneming is doorgegroeid van kleine ondernemingen tot middelgrote, grote of zeer grote onderneming;
- geen berekening voorligt van de kostprijs op middellange en lange termijn naarmate almaar meer eerste aanwervingen totale vrijstelling van patronale basisbijdragen krijgen, met tegelijk wel volledige opbouw van rechten in de sociale zekerheid.

Dit specifieke onderdeel van de maatregel is dermate excessief dat het zal aanzetten tot misbruiken of sociale engineering, die de werknemersorganisaties, als verantwoordelijke beheerders van de sociale zekerheid, willen voorkomen.

Daartoe doen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volgende concrete voorstellen:

- *Wat betreft het niet-persoonsgebonden karakter van de vrijstelling van patronale bijdragen*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen pleiten voor het individualiseerbaar maken van de vrijstelling zodat deze effectief toegepast wordt op de patronale bijdragen voor de bijkomende tewerkstelling. Vandaag is het zo dat de forfaitaire vermindering toegepast wordt op het totaalbedrag van patronale bijdragen en niet afgetrokken wordt van de patronale bijdragen van de eerste, tweede, ... werknemer. Dit stelt geen probleem omdat de vermindering forfaitair is. In het voorgelegde ontwerp gaat het echter om een volledige vrijstelling die, wanneer ze niet individualiseerbaar gemaakt wordt, onvermijdelijk toegepast zal worden op het hoogste loon. Dit heeft een onmiddellijke, niet berekende impact op de financiering van de maatregel en beantwoordt niet langer aan de doelstelling van de maatregel, namelijk het stimuleren van een eerste aanwerving.

- *Wat betreft het niet-beperkt zijn in de tijd van vrijstelling van patronale bijdragen*

De schaarse middelen moeten ingezet worden daar waar ze het meeste effect hebben. Een onderneming die exponentieel is gegroeid kan zich beroepen op schaalvoordelen, wat voor een startende onderneming niet het geval is. Het onbeperkt in de tijd toekennen van een vrijstelling van patronale bijdragen schiet voorbij aan het doel, namelijk stimuleren van de aanwerving van de eerste werknemer.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen pleiten voor het beperkt maken in de tijd van de vrijstelling, via een techniek van degressieve uitdoving, waardoor ook telkens nieuwe middelen vrij komen voor bijkomende jobcreatie.

- *Wat betreft de totale vrijstelling van patronale bijdragen, ongeacht het loon*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen de totale vrijstelling voor de eerste aanwerving te vervangen door hetzij een forfaitaire verlaging, hetzij een begrensde verlaging, tot een bepaald maximumbedrag.

Ze verantwoorden deze voorstellen ook door het reële gevaar voor misbruiken, dat ook door de diensten van de RSZ onmiddellijk werd aangeduid in hun nota aan het Beheerscomité van de RSZ van 23 oktober 2015. Het gaat om de regel die stelt dat de vermindering, die nu een vrijstelling is geworden voor de eerste werknemer, behouden wordt in geval van fusie of opslorping. Deze voortzettingmogelijkheid leidt ongetwijfeld tot misbruiken gezien het niet-beperkt zijn in de tijd van de vrijstelling van patronale bijdragen. Weliswaar bestaat theoretisch de mogelijkheid om juridische constructies te doorprikken, maar kennelijk moet dit telkens via manuele controles gebeuren, hetgeen ook stuit op de capaciteitsbeperking bij de diensten van de RSZ.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen pleiten er daarom ook voor het aantal volledige vrijstellingen van patronale bijdragen voor de eerste werknemer expliciet te beperken tot één per werkgever (technische bedrijfseenheid).

Het door de diensten van de RSZ gesignaleerde risico is maar een onderdeel van een ganse reeks risico's. Hieronder geven de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen een niet-limitatieve lijst van situaties van mogelijke misbruiken waarvan zij bij voorbaat de bakens willen uitzetten om die te voorkomen, namelijk :

- * Meewerkende echtgenoten, die vandaag 22 % sociale bijdragen betalen in het stelsel van de zelfstandigen (en op termijn 20,5%) zullen doorschuiven naar het werknemersstelsel alwaar ze voor een persoonlijke bijdrage van 13,07 % (te verminderen met de eventuele werkbonus) over een volledige werknemersbescherming zullen beschikken. Er wordt een nieuw koekoeksei gecreëerd in de sociale zekerheid der werknemers, waartegen de werknemersorganisaties zich sinds jaar en dag verzetten.

- * Een gelijkaardige problematiek stelt zich voor de zelfstandige helpers.

- * Zonder enige twijfel dreigen er ook bewegingen te ontstaan waarbij zaakvoerders van zelf opgerichte vennootschappen, van het zelfstandigenstatuut overstappen naar het werknemersstatuut met het oog op de vrijstelling van de patronale basisbijdrage, met desgevallend aanpassingen aan de vennootschapsvorm om de afwezigheid van een gezagsverhouding te kwalificeren. Waarmee ook een beweging zal ontstaan van verdere “vervennootschappelijking” van werknemers, dan niet meer als schijnzelfstandige werkend vanuit een zelf opgerichte vennootschap, om van de lagere bijdragen voor zelfstandigen te kunnen genieten, maar als werknemer van de eigen vennootschap, met totale vrijstelling van de patronale basisbijdrage.

- * Het uitsluiten van de personen die vandaag het statuut van meewerkende echtgenote of helpers of zelfstandige in de eigen vennootschap hebben kan dergelijke misbruiken voorkomen. Voor de toekomst vragen wij een engagement van RSZ en RSVZ om deze problematiek zorgvuldig op te volgen.

- * Sociale dumping: het oprichten van een onderneming in België met een eerste werknemer die hier een maand werkt om dan naar het buitenland gedetacheerd te worden.

x x x

Afgezien van de uiteenlopende standpunten die de werkgevers- en werknemersorganisaties hierboven innemen, vraagt de Raad dat de RSZ de aangiftes zou monitoren en erover zou waken dat er geen misbruiken plaatsvinden die de doelstelling van de maatregel voorbij schieten.
