

# De slimme management shift

BELEIDSAANBEVELINGEN  
VAN DE UNIE SOCIALE  
SECRETARIATEN



**USS**  
unie sociale secretariaten  
union secrétariats sociaux

VERKIEZINGEN MEI 2019

# De slimme management shift

## BELEIDSAANBEVELINGEN VAN DE UNIE SOCIALE SECRETARIATEN - VERKIEZINGEN MEI 2019

### Intro

Ondernemers, zelfstandigen en bedrijven willen zich focussen op datgene waarin ze het best zijn: het leveren van goederen of diensten. De welvaartscreatie ligt voor een groot stuk in hun handen. Hoe meer energie zij kunnen steken in hun kerntaken, hoe meer dit iedereen ten goede komt.

De erkende sociale secretariaten (ESS) helpen hen hierbij. Door een waaier aan diensten voor hun rekening te nemen - gaande van loonberekeningen, aangiftes, bijdrage-inning-en doorstorting van RSZ en bedrijfsvoorheffing, sociaaljuridisch advies tot consultancydiensten (HR, financiële optimalisatie, etc.) - ontlasten zij het bedrijfsleven zodat deze al hun aandacht kunnen richten op welvaartscreatie.

Maar een daadkrachtige sector van erkende sociale secretariaten komt niet enkel het bedrijfsleven ten goede. Ook werknemers verwachten een correct berekend loon en kwaliteitsvolle aangiftes voor hun sociale rechten, ondanks de snel wijzigende sociale wetgevingen. De overheid wint er dan weer bij als de sociale en fiscale bijdragen tijdig en volledig worden geïnd. Een missie die onze sector met glans volbrengt, getuige het hoog inningspercentage.

De erkende sociale secretariaten (ESS) berekenen voor **2.674.842 werknemers** in de privésector (dit is 74%) het loon (cijfers 2017).

De ESS innen sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing bij **207.980 werkgevers** van de privésector in België (dit is 90%).

De sector had in 2016 een jaaronzet van 706.960.000 euro en stelt **4.810 medewerkers** te werk.

Om ook in de volgende beleidsperiode haar rol van brug tussen overheid en bedrijfsleven te kunnen vervullen, stelt de USS - Unie van Sociale Secretariaten- graag een aantal krachtlijnen voorop voor onze toekomstige regeringen. Met logische, heldere en rechtszekere regels en eenmalig op te vragen kwalitatieve gegevens kunnen we samen een slimme management shift bewerkstellingen.

Onze sector wil zich als expertisecentrum opstellen en de beleidsploegen de nodige tools aanreiken opdat beleidsplannen omgezet kunnen worden in maatregelen die ook effectief werken op de werkvloer.

Met dit memorandum steken we dan ook de hand uit naar toekomstige beleidsmakers om samen een ambitieus arbeidsmarktbeleid waar te maken in de dagdagelijkse praktijk.

We stropen alvast de mouwen op!



**Jos Gijbels**

Algemeen Directeur USS  
jos.gijbels@uss.be



**Marie-Noël Collet**

Voorzitter USS  
marie-noel.collet@groups.be

## A. Een flitsende overheid

Om haar takenpakket vlot te kunnen volbrengen, moeten de erkende sociale secretariaten (ESS) op solide overheidsfundamenten kunnen bouwen. Daarom vragen de erkende sociale secretariaten aan de beleidsmakers aandacht voor de volgende elementen die de basisvoorwaarden zijn om een heldere en rechtszekere omgeving te bewerkstelligen waarin alle betrokken partijen de hoogste kwaliteit kunnen leveren.

### Betrouwbare gegevens



Persoonsgegevens en bedrijfsgegevens zijn de grondstof voor een correcte sociale administratie. Het is dus cruciaal dat gegevens in de databanken van de overheid juist zijn. Deze zogenaamde authentieke bronnen staan garant voor de echtheid en juistheid van gegevens. Dit mag dan een evidentie lijken, toch is er verbetering mogelijk. Dit kan door een doorgedreven kwaliteitscontrole op het ogenblik dat gegevens worden ingevoerd in de authentieke bronnen van de RSZ, de fiscus en de gewesten.

### Duidelijke doelgroepen



Het arbeidsmarktbeleid is continu in beweging. Nieuwe regelgeving komt tot stand voor specifieke doelgroepen. Om deze regelgeving doelgericht te kunnen implementeren, is het heel belangrijk dat de doelgroep en de vereiste gegevens goed zijn afgebakend. De erkende sociale secretariaten stellen voor om hier het SMART principe te hanteren.

## Snelle en heldere regels

---



Regels moeten eenduidig zijn en niet voor interpretatie vatbaar. Rechtszekerheid is een fundamentele vereiste voor een vlot werkende economie. Het is daarom belangrijk om bij onduidelijkheid over de toepassing van een bepaalde regel snel duidelijkheid te krijgen van de overheid. Duidelijke procedures met vaste antwoordtermijnen kunnen een grote hulp zijn in het dagdagelijks werk.

Dit is ook zo voor de toepassing van nieuwe CAO's. Een maximumtermijn tussen de neerlegging ervan en de kwaliteitscontrole door de FOD is aangewezen. De uitvoering van sectorale CAO's en sectorakkoorden durft nu wel eens voor problemen zorgen.

## Dimona in ere herstellen

---



De Dimona aangifte dient om de indienst- en uitdiensttreding van werknemers te registreren. Ondertussen zijn aan deze toepassing tal van andere elementen toegevoegd die hier niets mee te maken hebben. Daarom moeten werkgevers vaak 'schijn' aangiftes doen om bepaalde informatie op te vragen. Bijvoorbeeld om na te gaan of een potentiële werknemer in aanmerking komt voor het statuut flexi-job of horeca of studentenarbeid. Het kan niet de bedoeling zijn dat goed werkende overheidsinstrumenten hierdoor overbelast worden. De erkende sociale secretariaten stellen dan ook voor dat voor dit soort opzoeken specifieke afzonderlijke tools, die evenveel rechtszekerheid bieden, worden ter beschikking gesteld.

## Praktische tools



De “e-Box” geeft elk bedrijf een eigen beveiligde plek op de portaal-site van de sociale zekerheid. Hier kan een bedrijf documenten van de diensten van de sociale zekerheid aanvragen, ontvangen, consulteren en beheren. Dit zijn goede initiatieven die echter pas echt succesvol kunnen zijn als alle overheden deelnemen zodat dit een echt centraal uniek digitaal adres wordt voor de onderneming waar alle informatie overheid-werkgever wordt samengebracht. Ook een archief-functie en opnemen van gegevens van buiten de overheid zullen de aantrekkelijkheid van de e-Box verhogen.

## Een succes maken van het regionale arbeidsmarktbeleid



Sinds de zesde staats-hervorming hebben de gewesten nog ruimere bevoegdheden gekregen om het arbeidsmarktbeleid vorm te geven. Nu zien we hier voor dezelfde soort maatregel per gewest andere formulieren, indieningstermijnen, procedures en maatregelen. Werkgevers hebben dikwijls vestigingen en activiteiten over de gewestgrenzen heen. Door deze verschillen lopen werkgevers steunmaatregelen mis.

De erkende sociale secretariaten willen graag een lans breken voor een efficiënt en performant gewestelijk arbeidsmarktbeleid. Daarvoor is coherentie en overleg vereist tussen de gewesten en tussen de gewesten en de federale overheid, in het bijzonder over de praktische en vlotte uitvoerbaarheid van beslist beleid. Dezelfde timings, formulieren en aanvraagtermijnen zullen de impact van de verschillende initiatieven per gewest beter implementeerbaar maken.

Specifiek voor de doelgroepverminderingen kan een centraal platform dat voor alle gewesten aangeeft of een bepaalde werknemer in aanmerking komt voor een vermindering of steunmaatregel een verschil maken voor het succes van het regionaal arbeidsmarktbeleid.

## B. De erkende sociale secretariaten: spil én partner

De erkende sociale secretariaten zijn de brug tussen de overheid en de werkgevers. De taken die hen zijn opgedragen worden zo efficiënt en zo soepel mogelijk uitgevoerd. Dit ten dienste van de werkgevers, maar ook de overheden worden ondersteund in de uitvoering van hun taken rond de arbeidsmarkt en de inning en verwerking van bijdragen. De complexiteit van de sociale en fiscale wetgeving die constant evolueert, zet echter een grote druk op de rol die de erkende sociale secretariaten te vervullen hebben. In de plaats van te remediëren willen we problemen voorkomen.

Onze focus hierbij zijn niet de politieke en ideologische beleidskeuzes, maar wel de praktische uitvoerbaarheid van de vooropgestelde beleidskeuzes. Hiervoor zijn de erkende sociale secretariaten een partner bij uitstek.

### Een structureel uitgestoken hand



De erkende sociale secretariaten willen hun kennis en kunde ter beschikking stellen aan de overheden om de praktische uitvoerbaarheid van toekomstig beleid te onderzoeken en werkbare oplossingen aan te reiken. Een structureel overleg met de sociale en fiscale instellingen en een structureel voorafgaande toetsing van de praktische haalbaarheid van beleid is de sleutel naar minder complexiteit, in het belang van iedereen.

### Metten is weten



Een onderdeel van deze structurele samenwerking is de vraag om zich systematisch te buigen over de kosten en baten van nieuwe regelgeving. Leidraad moet zijn om door nieuwe maatregelen grotere baten te genereren dan wat de implementatie van de maatregel kost.

De erkende sociale secretariaten stellen hun expertise graag ter beschikking om een correcte kosten-batenanalyse uit te voeren voor elk relevant beleidsvoorstel en om hiervan de technische uitvoerbaarheid te onderzoeken. Een onafhankelijke technische commissie zou bijvoorbeeld systematisch de uitvoerbaarheid van maatregelen kunnen onderzoeken en alternatieve praktische pistes aanreiken. Hierbij staan hergebruik van gegevens, heldere afbakening van de doelgroep en het vermijden van terugwerkende kracht voorop.

## C. Meteen raak

Werkgevers moeten nu nog al te vaak dezelfde gegevens verschillende malen opnieuw doorgeven aan de overheid. Nochtans is er de voorbije jaren al heel wat gebeurd om bestaande gegevens te hergebruiken. Niemand wint erbij om beschikbare gegevens toch telkens opnieuw op te vragen.

### Terug naar de essentie



Bij de invoering van de aangiftetools DMFA, Dimona en ASR (aangifte sociaal risico) hadden deze elk hun specifieke finaliteit. Door de jaren heen zijn hier steeds andere functies aan toegevoegd die nu tot gevolg hebben dat het gebruik, de kwaliteit en de timing van deze toepassingen worden bedreigd.

Daarom dringt een globale herziening van de structurele gegevensinzameling zich meer en meer op. In een eerste fase moeten alle informatiebehoeften in kaart worden gebracht. Deze moeten dan gegroepeerd worden in gestandaardiseerde informatiepakketten. Tot slot moet de sociale wetgeving deze informatiepakketten in rekening brengen zodat ervan gebruik kan worden gemaakt.

### Bestaande gegevens hergebruiken



Het 'only-once' principe is ondertussen een gekend principe. Dit wordt niet altijd consequent toegepast. Nochtans zou het een win-win zijn voor de overheid, de werkgever en zijn sociaal secretariaat om (authentieke) gegevens te hergebruiken. Dit geldt voor de overheden, maar ook voor een beperkt aantal Fondsen van Bestaanszekerheid.

Bovendien zouden sommige authentieke bronnen beter toegankelijk moeten gemaakt worden. Dit kan bijvoorbeeld door de erkende sociale secretariaten toegang te geven tot het rijksregister.



## Één mandaat voor alle administraties

---



Het is de vrije keuze van een werkgever om met een mandataris te werken, maar als werkgevers vandaag een mandaat geven aan een externe partij om bepaalde administratieve handelingen in hun plaats uit te voeren - zoals een sociaal secretariaat-, dan moet dit per administratie afzonderlijk opnieuw gebeuren. Bovendien verschillen procedures, rollen, edm.

Een uniek mandatenplatform zou hier een oplossing bieden. Het zorgt ervoor dat eenmalig aan een sociaal secretariaat een opdracht wordt gegeven dat dan geldt voor verschillende administraties zoals de instellingen van sociale zekerheid, de fiscus en andere overheden. Dit zal opnieuw overbodig werk uitsparen voor de overheid en de werkgevers.

## De digitale loonbrief als nieuwe standaard

---



De digitale loonbrief bestaat al een tijdje, maar vereist wel dat werkgever en werknemer samen akkoord zijn om dit in de plaats van een papieren exemplaar te verzenden. Het zou een win-win betekenen als de digitale loonbrief de norm wordt. Daarom stellen de erkende sociale secretariaten voor om een 'opt-out' systeem in te voeren: de digitale loonbrief is de regel, maar als je als werknemer toch verder op papier wil werken, dan moet dit expliciet aangevraagd worden. Op die manier vallen de verzendingskosten weg, moet er geen berg papier in omloop gebracht worden en kunnen geen brieven verloren gaan.

## D. Heldere en logische spelregels

Werknemers verwachten dat hun loon correct wordt berekend en dat dit tijdig wordt betaald. Dat is voor iedereen vanzelfsprekend. Om dit te kunnen blijven garanderen zijn heldere, tijdige en logische spelregels nodig.

### De juiste timing



De sociale-en fiscale wetgeving is voortdurend in beweging. De inwerkingtreding van nieuwe sociale maatregelen gebeurt op kwartaalbasis. Nieuwe fiscale wetgeving gaat in op 1 januari van een bepaald jaar. Dit zou de standaard moeten zijn. Maatregelen of CAO's met terugwerkende kracht invoeren valt te allen prijze te vermijden. Deze retroactiviteit zorgt voor een hoop problemen en administratieve rompslomp. Vaak heeft dit herberekening en regularisatie tot gevolg van lonen en weddes, iets wat voor verwarring zorgt bij werknemers en een hoge kost genereert voor de werkgevers.

De erkende sociale secretariaten roepen dan ook op om de overheidsprocessen zoveel mogelijk af te stemmen op de timing en de gegevens van de loonberekeningscyclus omdat dit een structureel moment is van gegevens-uitwisseling tussen werkgever en sociaal secretariaat.

### Een leesbare Individuele Rekening



De Individuele Rekening is een jaarlijks overzicht dat de uitgevoerde prestaties en de gestorte bezoldigingen omvat. Dit document is allerminst toegankelijk en helder voor de meeste werknemers. Daarom stellen we voor om deze te vereenvoudigen door schrapping van een aantal elementen, bijvoorbeeld naam kinderbijslagfonds en alle reeds gekende gegevens d.m.v. aangiftes (only once).

## Sociaal is fiscaal, en vice versa

---



De fiscus en de sociale zekerheid geven soms voor bepaalde aspecten van de loonadministratie een verschillende interpretatie. Dit leidt tot verwarring, rechtsonzekerheid en extra complexiteit. We moeten streven naar een harmonisering tussen de fiscale en sociale wettelijke begrippen. Ze moeten op elkaar afgestemd zijn en op hetzelfde ogenblik inwerkingtreden. Of anders gezegd: een sociale bedrijfswagen is hetzelfde als een fiscale bedrijfswagen en omgekeerd.

Deze redenering geldt trouwens evengoed voor andere instellingen of niveaus zoals de gewesten of de Fondsen voor Bestaanszekerheid.



ACCOLAYSTRAAT 40  
1000 BRUSSEL  
JOS.GIJBELS@USS.BE  
02/230.27.23

