

EUROPESE EN FEDERALE MAATREGELEN TEGEN SOCIALE DUMPING

Europees Parlements lid Helga Stevens & Kamerlid Wouter Raskin

A. WERK AAN DE EUROPESE WINKEL

1. Een maximale detachingsduur van zes maanden in risicosectoren

Detachering is een toepassing van het vrij verkeer van diensten, en kan dus enkel worden gebruikt voor het *tijdelijk* uitsturen van werknemers naar een andere EU-lidstaat. Het is bedoeld om bijvoorbeeld een tijdelijk personeelstekort op te vangen of even een beroep te doen op bijzondere expertise.

In bepaalde sectoren is het misbruik van detachering dermate groot dat een maximale duurtijd voor detachering moet worden gefixeerd. N-VA vindt dat **een detachering in deze risicosectoren niet langer dan zes maanden kan duren. Wat als risicosector wordt beschouwd, bepalen lidstaten zelf voor hun eigen grondgebied.** Dit verschilt immers sterk van lidstaat tot lidstaat. Zo kan detachingsfraude op gepaste wijze worden bestreden. Voor België denken we dan bijvoorbeeld aan de bouw-, schoonmaak- en transportsector.

Voor niet-risicosectoren geldt deze beperking tot zes maanden niet. Het voorstel van N-VA wil dus absoluut geen afbreuk doen aan het vrij verkeer van diensten. Dit is immers van groot belang voor onze kleine, maar open en exportgerichte Vlaamse economie. Voor elke detachering geldt dat deze slechts tijdelijk kan zijn, maar **voor de niet-risicosectoren betonen we de invulling van tijdelijkheid niet.**

Eenzelfde logica moet worden toegepast bij de coördinatie van de sociale zekerheidsregels. Zodra er geen sprake meer is van (echte) detachering, moeten de sociale zekerheidsbijdragen niet langer in het thuisland maar in het werkland betaald worden. In risicosectoren moet dat dus vanaf zes maanden gebeuren, in niet-risicosectoren kan de huidige marge van twee (verlengbaar tot vijf) jaar worden behouden.

2. Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats

N-VA staat achter het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats'. Dit is een essentieel onderdeel van eerlijke concurrentie tussen werknemers. Het moet een belangrijke stap vooruit worden in de strijd tegen sociale dumping en uitbuiting. De Europese Unie is er om welvaart en jobs te creëren, niet om door een neerwaartse spiraal jobs te vernietigen.

Belangrijk is wel dat **dit principe op een transparante en toepasbare manier uitvoering krijgt.** Een rechtsregel die nauwelijks toepasbaar is, zal per definitie nauwelijks worden nageleefd. Creëert de regel al te complexe administratieve rompslomp, dan kan dit ook de facto de markt sluiten, in het bijzonder voor kmo's. N-VA is voorvechter van betere Europese regelgeving voor een efficiënte interne markt.

N-VA waakt erover - en benadrukt - in deze context dat **loonvorming een exclusieve nationale bevoegdheid** is. Dit kwamen de lidstaten overeen in het Verdrag, en het is voor N-VA essentieel dat deze bevoegdheidsverdeling gerespecteerd wordt. De verschillen tussen de lidstaten zijn gewoonweg te groot, en Vlaanderen zou allerm minst gebaat zijn met Europese inmenging.

3. Geen Europees welvaartstoerisme

Het vrij verkeer van personen is een hoeksteen van de Europese Unie, maar hiervoor is vertrouwen nodig tussen de lidstaten. Sociaal zekerheidstoerisme zet dit vertrouwen danig op de helling (met de brexit als sprekend voorbeeld). Het huidige welvaartstoerisme kost handenvol geld, en zet kwaad bloed bij wie wel belastingen betaalt. Bovendien brengt het de houdbaarheid van de sociale zekerheidsstelsels in gevaar.

N-VA verdedigt dan ook al geruime tijd dat **Europese nieuwkomers eerst aan het systeem moeten bijdragen, alvorens ze van sociale voordelen kunnen genieten**. Europees Commissaris Thyssen zet nu in haar voorstel tot herziening van de sociale zekerheidsverordening voorzichtige stappen in die richting. Zo zullen nieuwkomers pas na drie maanden een werkloosheidsuitkering kunnen krijgen, en niet vanaf dag één. Onze federale regering voerde al een dergelijke wijziging door.

Het is goed dat de geesten rijpen in België en Europa, maar het is slechts een begin. N-VA gaat verder na hoe ook andere sociale (en fiscale) voordelen kunnen worden gekoppeld aan een verblijfs- of arbeidsvoorwaarde. Het valt bijvoorbeeld **te betreuren dat Eurocommissaris Thyssen de export van kinderbijslag niet wil inperken** zoals was voorzien in de zogenaamde 'Cameron-deal'. N-VA benadrukt nogmaals het belang van de strijd tegen sociale zekerheidsmigratie. Zij zal daarom haar pleidooi voor een apart sociaal statuut blijven herhalen.

B. WERK AAN DE FEDERALE WINKEL

4. Controle-instrumenten ten volle benutten

Sinds de hervorming van de Limosa-meldingsplicht voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, is dit controlemechanisme niet meer dan een lege doos. Dit moet anders. Daarom pleit de N-VA ervoor om de melding te hervormen naar het model van de slimme Dimona/DMFA-aangifte, die vandaag verplicht is voor Belgische werknemers. Die aangifte is de laatste jaren zelf geëvolueerd naar een soort **tijdsregistratiesysteem**. **Ook de Limosa-melding zou een dergelijke evolutie moeten doormaken, zodat aan buitenlandse werknemers dezelfde eisen worden gesteld als aan hun Belgische collega's.**

Dat de regels strenger kunnen, blijkt ook uit het Nederlandse voorbeeld. Buitenlandse werkgevers moeten daar in staat zijn om een aantal documenten, in het Nederlands vertaald, voor te leggen aan de inspectiediensten. Bovendien treedt begin 2018 een nieuwe, digitale meldingsplicht in werking, die buitenlandse werkgevers verplicht om heel wat gegevens mee te delen.

Daarnaast stelt de N-VA voor om de nu al beschikbare data uit het Limosa-systeem te kruisen met de gegevens van de fiscus. Buitenlanders die langer dan 183 dagen in België verblijven om te werken, moeten hier belastingen betalen. Het is vandaag evenwel onduidelijk of zij dit effectief doen. **Een krachtenbundeling door de fiscus en de RSZ zou dan ook een grote vooruitgang betekenen.**

Het verbeteren van de Limosa-melding moet het ook mogelijk maken om het aantal controles op te drijven en meer gericht te controleren. Zo blijven fenomenen als kettingdetachering vandaag nog onderbelicht. Hoewel de huidige Europese regelgeving deze praktijk verbiedt, doen de beschikbare cijfers over detachering het vermoeden rijzen dat er in ons land een groot risico op kettingdetachering bestaat.

5. Een competitieve sociale zekerheid

De hoge sociale lasten in België zijn een belangrijke oorzaak van de uitgebreide detachering. Dat het echter anders kan, bewijzen onze noorderburen. In Nederland zien we al enkele jaren een dalende trend op het vlak van detachering. De verklaring hiervoor ligt mogelijk bij de gedeeltelijke fiscalisering van het Nederlandse sociale stelsel. Daarbij staat het principe van de volksverzekering centraal.

Al wie langer dan 6 maanden in Nederland verblijft en werkt, valt verplicht onder de volksverzekeringen. Die worden gefinancierd door middel van premies, die samen met de loonbelasting geïnd worden. Anders gezegd: de bijdragen voor de volksverzekeringen worden aanzien als een belasting en niet als een sociale bijdrage.

Niet heel onze sociale zekerheid kan natuurlijk zomaar omgetoverd worden tot een belasting, maar sommige elementen kan je wel fiscaliseren. Het gaat dan vooral over de persoonsgebonden, niet-arbeidsgebonden takken van de sociale zekerheid: kinderbijslagen, ouderenzorg, langdurige invaliditeit, de crisisbijdrage van 7,5%¹. **Iedereen die in België zou wonen en werken, zou verzekerd zijn. Bijdragen zouden geïnd worden als een percentage op het belastbaar inkomen. Op die manier realiseer je meteen ook een verlaging van de totale arbeidskost.**

De oplossing maakt onze sociale zekerheid niet alleen competitiever binnen de Europese Unie, het biedt ook nog enkele andere voordelen: belastingen vallen onder parlementaire controle en niet onder het paritair beheer, één heffingsinstantie zorgt voor vereenvoudiging, en de werknemer moet zelf aantonen dat hij minder dan 183 dagen in België heeft verbleven. Bovendien zullen detacheringen in dit systeem vaker gebeuren op basis van expertise en minder op basis van de kostprijs.

¹ In de jaren tachtig werden drie indexsprongen omgezet in een loonmatigingsbijdrage/crisisbijdrage. Die kwam bovenop de werkgeversbijdrage. Deze crisisbijdrage bestaat nog altijd, maar is eigenlijk geen sociale zekerheid.