



VOOR EERSTE WERKNEMER GELDT NULTARIEF INZAKE SOCIALE BIJDRAGEN

Ondernemingen die soms twijfelen of ze al dan niet een vaste werknemer zouden aanwerven, krijgen in de komende periode een unieke kans aangezien er een vrijstelling komt van de basisbijdragen voor de RSZ. Het loont de moeite om hier toch eens bij stil te staan.

.....
Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

SITUERING: DE TAXSHIFT IS BESLIST

De ministerraad heeft de zogenaamde taxshift goedgekeurd. Hierdoor zullen de sociale bijdragen die werkgevers elk kwartaal aan de RSZ moeten betalen, gevoelig dalen. Tegen 2020 zouden de socialezekerheidsbijdragen maximaal nog 25% bedragen. Voor de lonen lager dan 2.500 euro bruto per maand, is dit nog een stuk lager. In dezelfde beweging wordt de hele berekening van wat een werkgever aan socialezekerheidsbijdragen verschuldigd is, drastisch vereenvoudigd. Enerzijds wordt er komaf gemaakt met vrij hoge theoretische sociale bijdragen én anderzijds zijn er heel wat bijdrageverminderingen die men kan toepassen. Tegen 2019 worden de structurele RSZ-vermindering (toch goed voor 462,50 euro vermindering per kwartaal en per werknemer) en de lagelooncomponent afgeschaft. In de plaats wordt het RSZ-tarief zelf verminderd. Dit alles houdt dus in dat de loonkosten in de komende jaren merkbaar zullen verminderen. Hierbij komt ook nog het gegeven dat het indexeringsmechanisme wordt stilgelegd tot er een volume van 2% aan indexering van de brutolonen wordt bereikt. Op 1 januari 2016 hebben we wel nog een indexaanpassing van 0,47%, maar dan zal er geen indexering meer volgen in 2017 en evenmin in 2018. Wij zullen nog terugkomen op de exacte loonkostenberekening vanaf 2016 wanneer de wet in het parlement is

goedgekeurd is en de concrete formule bekend zal zijn.

“De nieuwe maatregel is van toepassing voor alle aanwervingen sinds 1 januari 2015”

RSZ-VERMINDERINGEN VOOR EERSTE AANWERVINGEN

De regering nam al in het verleden de beslissing om de aanwerving van een eerste vaste werknemer gedurende een bepaalde periode een stuk goedkoper te maken. De overstap van actief zijn als zelfstandige zonder personeel naar ‘werkgever’ worden, is vaak groter dan men zou denken. Om die reden zijn er sinds enige tijd tijdelijke verminderingen van de als werkgever te betalen sociale bijdragen voorzien. De laatste jaren is deze maatregel zelfs uitgebreid naar een RSZ-vermindering voor de eerste 5 werknemers die in een onderneming in dienst worden genomen. In het kader van het taxshiftakkoord dat in de schoot van de federale regering is afgesloten, zijn er nu 2 belangrijke aanpassingen aan dit bestaande systeem aangebracht.

1) Voor de aanwerving van een eerste werkgever: 0% sociale bijdragen

Alle werkgevers die in de periode van 1 januari 2016 tot eind 2020 een eerste vaste werknemer aanwerven,

zullen voor deze eerste aanwerving en dit voor de hele duur van de tewerkstelling (die dus veel langer kan duren dan de periode tot 2020!) een volledige vrijstelling genieten van de basisbijdragen inzake de sociale zekerheid. Deze beslissing heeft tot doel om zo veel mogelijk zelfstandigen te stimuleren om de eerste stap tot de aanwerving van een werknemer te durven zetten. Het gaat over de basisbijdragen die aan de RSZ betaald moeten worden! Vandaar dat er gesproken wordt van een nultarief. In de praktijk zal dit niet helemaal kloppen omdat de trimestriële bijdrage voor de financiering van het vakantiegeld voor arbeiders (per kwartaal 5,83%) en ook een eenmalige bijdrage per jaar van 10,27% op de volledige loonmassa van het voorafgaande jaar, toch nog verschuldigd blijven. In de land- en tuinbouwsector zal daarnaast ook de bijdrage die bestemd is voor het Sociaal en Waarborgfonds (12,40% in de tuinbouw en 10,45% in de landbouw) behouden blijven. Het behoud van deze bijdragen heeft enerzijds te maken met het feit dat voor arbeiders het vakantiegeld (4 weken enkelvoudig vakantiegeld en ook 4 weken waarvoor een dubbel vakantiegeld wordt voorzien) niet door de werkgever zelf wordt uitbetaald, maar door de Rijdsdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door een vakantiefonds. In de land- en tuinbouwsector wordt het vakantiegeld uitbetaald door het Vakantiefonds voor

de Voeding. De werkgever heeft dus via de RSZ-bijdragen het vakantiegeld voorgefinancierd. De bijdrage voor het sociaal fonds van de sector blijft behouden omdat deze Fondsen voor Bestaanszekerheid bijvoorbeeld in de plaats van de werkgever de eindejaarspremie uitbetalen in december; er is de terugbetaling van de volledige loonkost wanneer een vorming wordt gevolgd; er is de solidarisering van de kosten bij brugpensioen, outplacement, enzovoort.

We kunnen dus stellen dat er nog een RSZ-bijdrage overblijft van $\pm 28,50\%$. Er is wel een globale vermindering van ongeveer $32,60\%$ aan RSZ-bijdragen.

2) Vanaf de tweede tot en met de zesde aanwerving: tijdelijke RSZ-kortingen

Zoals hoger gesteld, bestonden er ook al RSZ-verminderingen die betrekking hadden op de aanwerving van de eerste tot de vijfde werknemer. Deze vermindering waren niet onbelangrijk, maar ze waren beperkt in de tijd. Doordat er nu tot een verregaande RSZ-vermindering voor een onbepaalde duur is beslist, voor wat de eerste aanwerving van een vaste werknemer betreft, worden de hierboven geciteerde verminderingen voor de eerste tot en met de vijfde werknemer verschoven naar de tweede tot en met de zesde aanwerving. Op die manier wordt ook het aantal werknemers waarvoor een RSZ-korting kan worden verkregen, uitgebreid naar de eerste zes werknemers van een onderneming.

OOK AANWERVINGEN IN 2015 GEVEN RECHT OP RSZ-VERMINDERING

De regeringsbeslissing heeft bijzondere aandacht besteed aan ondernemingen die in de loop van 2015 aanwervingen deden. Ook deze werkgevers worden niet vergeten. Alle aanwervingen van de eerste tot en met de vijfde aanwerving sinds 1 januari 2015 zullen ook in aanmerking komen voor de vermindering van de sociale bijdragen die van toepassing zijn vanaf 2016, maar dan voor het aantal kwartalen van vermindering waarop zij nog recht hebben in het regime dat van toepassing was in 2015.

Dit betekent concreet dat wanneer een eerste werknemer zou aangeworven zijn vanaf 1 januari 2015, de betrokken werkgever in aanmerking zou komen voor een RSZ-vermindering gedurende 13 kwartalen: 5 kwartalen aan 1550 euro per kwartaal; nadien 4

Tabel 1: RSZ-verminderingen voor de eerste 5 en 6 werknemers

Aanwerving werknemer	5 kwartalen (euro per kwartaal)	4 volgende kwartalen (euro per kwartaal)	4 volgende kwartalen (euro per kwartaal)
Bedragen in 2015			
Eerste werknemer	1.550	1.050	450
Tweede werknemer	1.050	450	450
Derde werknemer	1.050	450	0
Vierde werknemer	1.000	400	0
Vijfde werknemer	1.000	400	0
Bedragen in 2016			
Eerste werknemer	0	0	0
Tweede werknemer	1.550	1.050	450
Derde werknemer	1.050	450	450
Vierde werknemer	1.050	450	0
Vijfde werknemer	1.000	400	0
Zesde werknemer	1.000	400	0

kwartalen aan 1050 euro per kwartaal en nadien 4 kwartalen aan 450 euro per kwartaal. Op 1 januari 2016 heeft deze werkgever reeds gedurende vier kwartalen het voordeel van vermindering van sociale bijdragen genoten. Er blijven dus nog negen kwartalen over. Vanaf het eerste kwartaal van 2016 mag de werkgever het nieuwe voordeel, het zogenaamde nultarief wat de basisbijdragen betreft, toepassen voor de resterende negen kwartalen.

MOGELIJKE IMPACT VAN DE MAATREGEEL

De regering heeft benadrukt dat de nieuwe maatregel waarbij alle basisbijdragen voor een eerste aanwerving worden geschrapt, betrekking heeft op de 646.093 btw-plichtigen die op dit ogenblik alleen werken en mogelijk zouden overwegen om een eerste werknemer in dienst te nemen. Wanneer bijvoorbeeld 5% van deze groep een eerste werknemer in dienst zou nemen, dan zou dat kunnen gaan over zo'n 32.000 jobs die gecreëerd worden. Daarnaast wordt ook de uitbreiding naar de zes eerste aanwervingen positief geïdentificeerd. Dit is niet alleen belangrijk voor de kmo's, maar ook voor de globale tewerkstelling in ons land. De regering voegde eraan toe dat toen de sociale bijdragen op een eerste aanwerving voor de eerste keer

werden verlaagd, er in één jaar 3.177 nieuwe aanwervingen zijn geregistreerd. Door de extra tewerkstelling heeft deze maatregel toen 32 miljoen euro opgebracht.

WAT BETEKENT DEZE RSZ-VERMINDERING NU CONCREET?

We maken in tabel 1 de vergelijking tussen de RSZ-verminderingen en de periode waarin die in 2015 konden worden genoten, en daarna de regels die vanaf 2016 van toepassing zijn.

Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat wanneer men vertrekt van een brutoloon van 10,05 euro per uur, de totale kosten (loon + sociale bijdragen) beperkt zouden zijn tot 13,62 euro per uur. Wanneer men bijvoorbeeld een brutoloon van 12 euro voorziet, bedragen de loonkosten 15,56 euro per uur. Wanneer men de aanwerving van een eerste werknemer doet in de periode vanaf 1 januari 2016 tot einde van 2020, blijft deze RSZ-vermindering behouden voor de hele duur van de tewerkstelling.

Hier moeten natuurlijk nog wel de premie van een verzekering arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid aan worden toegevoegd, maar de totale loonkosten (RSZ bovenop het loon) zijn beperkt tot om en bij de 30%. ■