

ADVIES Nr. 1.433

Zitting van dinsdag 4 februari 2003

Gelegenheidsarbeid in de sector van het hotelbedrijf - Administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers en vermindering van de socialezekerheidsbijdragen - Ontwerp van koninklijk besluit

x x x

1.541/XVIII-1

ADVIES Nr. 1.433

Onderwerp : Gelegenheidsarbeid in de sector van het hotelbedrijf - Administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers en vermindering van de socialezekerheidsbijdragen - Ontwerp van koninklijk besluit

Mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, heeft bij brief van 13 januari 2003 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit dat voor de periode van 1 juli 2003 tot 31 december 2004 een stelsel invoert van vermindering van de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor gelegenheidsarbeid in de sector van het hotelbedrijf.

In haar brief wijst de minister er ook op dat voor deze sector de verplichtingen aangaande het bijhouden van een aanwezigheidsregister voor de gelegenhedswerknemers in 2003 van kracht blijven. De werkgever zal er vanaf 1 juli 2003 evenwel de piekdagen in moeten aanduiden waarvoor hij de door het ontwerp van koninklijk besluit vastgestelde vermindering van de socialezekerheidsbijdragen kan genieten. De minister verzoekt de Raad om vanuit de sector voorstellen te formuleren over de manier waarop deze maatregel het best in de praktijk kan worden omgezet.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met de bespreking van de adviesaanvraag belast.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 4 februari 2003 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

Mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, heeft bij brief van 13 januari 2003 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit dat voor de periode van 1 juli 2003 tot 31 december 2004 een stelsel invoert van vermindering van de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor Gelegenheidsarbeid in de sector van het hotelbedrijf.

Ook moet de Nationale Arbeidsraad het stelsel van de Gelegenheidsarbeid in de sector van het hotelbedrijf tegen uiterlijk 31 oktober 2004 evalueren. Dit laat vermoeden dat het de bedoeling is deze verordenende tekst een permanent karakter te geven.

In dezelfde brief wijst de minister erop dat naast deze vermindering van de socialezekerheidsbijdragen, ook de verplichtingen aangaande het bijhouden van een aanwezigheidsregister in 2003 van kracht zouden blijven, met aanduiding van de piekdagen die recht geven op deze vermindering volgens de nadere regels waarover de Raad "vanuit de sector" voorstellen moet formuleren.

Op 1 januari 2004 zou het aanwezigheidsregister worden afgeschaft en zou de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) van toepassing zijn op alle Gelegenheidswerknemers in deze sector. In 2004 zouden de piekdagen worden bijgehouden via DIMONA, zowel voor de werkgever als de werknemer. Dit betekent dat via DIMONA zou kunnen worden nagegaan of een werknemer een "extra" is, en of hij recht geeft op een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen.

De minister verduidelijkt ook dat in 2003 geen wijziging wordt aangebracht in de huidige regeling van de Gelegenheidswerknemers of "extra's", die met de door het genoemde ontwerp van koninklijk besluit vastgestelde maatregel van vermindering van de socialezekerheidsbijdragen kan worden gecombineerd, en evenmin in de bestaande RSZ-regeling voor werknemers die minstens ten dele via foien worden betaald.

Voorts werd de Raad op de hoogte gebracht van de besprekingen over het genoemde ontwerp van koninklijk besluit in het paritair comité nr. 302 voor het hotelbedrijf. Hij heeft er akte van genomen dat de werkzaamheden in dat comité moeten worden voortgezet. De Raad wijst erop dat hij zich geenszins wil bemoeien met deze werkzaamheden, maar dat hij zich uitspreekt over de aspecten waarvoor hij bevoegd is.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de voorgelegde adviesaanvraag aandachtig onderzocht en constateert dat het voor de minister gaat om een eerste fase met het oog op een vereenvoudiging van de regeling van tewerkstelling van “extra’s” in de sector van het hotelbedrijf. De Raad merkt op dat het dossier op dit ogenblik op twee verschillende vraagstukken betrekking heeft maar dat deze vraagstukken uit technisch oogpunt met elkaar verbonden zijn.

Het betreft eensdeels een voorstel tot invoering van een regeling tot vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en anderdeels de aangifte van tewerkstelling van deze gelegenhedswerknemers. Deze twee vraagstukken houden met elkaar verband aangezien het recht op vermindering van de socialezekerheidsbijdragen afhangt van een vermelding in of via de aangifte van tewerkstelling van de betrokken werknemers.

Ter wille van de duidelijkheid behandelt de Raad deze twee problemen afzonderlijk. Hij spreekt zich eerst uit over de aangifte van tewerkstelling en gaat vervolgens in op het ontwerp van koninklijk besluit.

A. Aangifte van tewerkstelling van de gelegenhedswerknemers van de sector van het hotelbedrijf - DIMONA

De Raad wijst erop dat de aangifte van tewerkstelling van de gelegenhedswerknemers van de sector van het hotelbedrijf, als bedoeld in de voornoemde brief van de minister van Werkgelegenheid, past in het kader van de vereenvoudiging en de modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers. De Raad heeft zich al meermaals uitgesproken over deze hervorming, met name wat betreft de waarborgen die met de veralgemening van DIMONA zeker gepaard moeten gaan. Hij wil dan ook herinneren aan de opmerkingen die hij in dat verband heeft geformuleerd, alvorens in te gaan op het specifiekere vraagstuk van de toepassing van DIMONA op de gelegenhedswerknemers van de sector van het hotelbedrijf.

1. Waarborgen die met de afschaffing van het aanwezigheidsregister gepaard moeten gaan

De Raad herinnert eraan dat hij in advies nr. 1.325 van 16 oktober 2000 en advies nr. 1.405 van 12 juni 2002 zijn instemming heeft betuigd met de veralgemening van DIMONA op voorwaarde dat tegelijkertijd een aantal sociale documenten worden afgeschaft.

De Raad heeft in de genoemde adviezen ook bevestigd dat de afschaffing van sociale documenten gepaard moet gaan met betrouwbare juridische en technische oplossingen die alternatieve controles mogelijk maken. Verder moet de afschaffing van sociale documenten gepaard gaan met de waarborg dat de huidige voorwaarden voor het verkrijgen en dus voor het beschikbaar zijn van de gegevens behouden blijven zodat de huidige controle blijft bestaan, zowel intern door de werknemers en hun vertegenwoordigers als extern door de verschillende inspectiediensten.

Tegen deze achtergrond wijst de Raad erop dat hij akkoord kan gaan met het beginsel van een afschaffing van het aanwezigheidsregister, hetzij bij de veralgemening van DIMONA voor de gelegenhedswerknemers in de sector van het hotelbedrijf, hetzij bij de invoering van alternatieve technische oplossingen als vermeld in het volgende punt van dit advies, maar dat hij zich niet definitief kan uitspreken over het geplande tijdpad omdat hij de gevraagde waarborgen tot nog toe niet heeft gekregen.

2. Toepassing van DIMONA op de gelegenhedswerknemers van de sector van het hotelbedrijf

De Raad herinnert eraan dat hij in advies nr. 1.405 akte heeft genomen van de problemen die in sommige sectoren gepaard gaan met de toepassing van DIMONA. Hij onderstreepte ook dat, ondanks de technische en/of praktische problemen die zich in sommige sectoren bij de toepassing van DIMONA kunnen voordoen en waarvoor een passende oplossing moet worden gevonden, de universaliteit van dit instrument het uitgangspunt moet blijven.

De Raad heeft dit beginsel andermaal bevestigd in een brief van 10 september 2002 aan de heer F. VANDENBROUCKE, minister van Sociale Zaken en Pensioenen.

In deze brief constateerde de Raad niettemin dat het vanwege de ondervonden moeilijkheden in de sector van het hotelbedrijf waarschijnlijk onmogelijk zou zijn om voor de gelegenhedswerknemers van die sector in het DIMONA-stelsel te stappen op 1 januari 2003, d.i. de in het vooruitzicht gestelde datum van veralgemening van het stelsel.

De technische oplossingen die het bestuur van de sociale zekerheid heeft voorgesteld, bleken immers nog niet voldoende uitgewerkt om er zeker van te zijn dat ze kunnen tegemoetkomen aan de behoeften van deze sector om de gelegenhedswerknemers op te nemen in het DIMONA-stelsel vanaf 1 januari 2003. De Raad wees er in dezelfde brief op dat deze voorstellen nog moeten worden verfijnd.

De Raad constateert dat de voorgestelde technische oplossingen nog steeds niet volledig uitgewerkt zijn en meent, zoals hij in zijn brief van 10 september 2002 heeft aangegeven, dat de alternatieve technische oplossingen die worden voorgesteld, in september 2003 geëvalueerd moeten worden om na te gaan of ze voldoen aan de beginselen die aan DIMONA ten grondslag liggen, d.i. vereenvoudiging, neutraliteit en haalbaarheid, alsook wat de controle betreft.

Als deze evaluatie negatief zou uitvallen, zouden de gelegenhedswerknemers, zoals alle andere werknemers, vanaf 1 januari 2004 onderworpen worden aan de DIMONA-regelgeving.

Wanneer er zich geen nieuwe ontwikkelingen voordoen, zou men zich volgens de Raad het best aan deze procedure houden.

B. Onderzoek van het vraagstuk van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen voor de gelegenhedswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever van de sector van het hotelbedrijf, berekend worden op een forfaitair dagloon van 21 euro. Deze vermindering wordt gedurende maximaal 45 piekdagen per kalenderjaar toegekend (25 dagen in 2003) voorzover de betrokken werknemer geen gewone arbeid verrichtte in de sector in het lopende en voorgaande kwartaal.

De Raad formuleert de volgende inhoudelijke en technische opmerkingen over dit ontwerp van koninklijk besluit.

1. Beginsel van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen

De Raad heeft kennis genomen van de verduidelijkingen van de task force, namelijk dat de kosten van de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor de sociale zekerheid zouden neerkomen op een bedrag van 6,17 miljoen euro op jaarbasis.

Volgens de Raad moet erop gelet worden dat de invoering van een vermindering van socialezekerheidsbijdragen voor een bepaalde sector niet leidt tot een niet objectief gefundeerde discriminatie tussen categorieën van werknemers en werkgevers die zich in vergelijkbare situaties bevinden, wat zowel voor de werknemers als voor de werkgevers gevolgen zou kunnen hebben inzake onderwerping aan de sociale zekerheid en berekeningsgrondslag van de socialezekerheidsbijdragen.

Voorts heeft de Raad kennis genomen van de uitleg van de task force, volgens welke het stelsel van vermindering van de socialezekerheidsbijdragen, waarin het ontwerp van koninklijk besluit voorziet, voor eenzelfde betrekking niet gecumuleerd zou kunnen worden met de bestaande stelsels van bijdragevermindering. De werkgever zou bijvoorbeeld geen recht hebben op de structurele vermindering en de werknemer zou niet in aanmerking komen voor de vermindering van de persoonlijke bijdragen voor lage lonen. Volgens de Raad zou dit cumulatieverbod duidelijk moeten worden ingeschreven in de ontwerp tekst zelf of in een bijgevoegd verslag aan de Koning.

2. Onderwerping aan de sociale zekerheid en toepassingsgebied

De Raad constateert dat artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een regeling van onderwerping aan de sociale zekerheid, die is overgenomen van de regeling voor de gelegenhedswerknemers in de tuinbouwsector. Over die bepaling formuleert hij de volgende opmerkingen met betrekking tot de beperking van de onderwerping en ook wat het toepassingsgebied betreft.

a. Beperking van de onderwerping

De Raad merkt op dat artikel 1, eerste alinea van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de onderwerping aan de sociale zekerheid beperkt is tot bepaalde takken voor de gelegenhedswerknemers van de horecasector die beantwoorden aan de nieuwe definitie die de ontwerp tekst invoert.

Hij vindt dat de in het vooruitzicht gestelde hervorming er niet mag toe leiden dat aan de werknemers minder rechten worden toegekend dan in de huidige regelgeving of dat discriminatie tussen werknemers van eenzelfde sector ontstaat.

b. Toepassingsgebied

1) Betrokken werkgevers

De Raad merkt op dat het ontwerp van koninklijk besluit krachtens artikel 1, eerste en tweede alinea, alleen van toepassing is op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité nr. 302. De ondernemingen van de uitzendsector die "extra's" ter beschikking stellen van gebruikers van de sector van het hotelbedrijf zijn dus uitgesloten van het toepassingsgebied van het ontwerp van koninklijk besluit.

De Raad heeft kennis genomen van de verduidelijkingen van de task force. Daaruit blijkt dat deze uitsluiting verband houdt met de wijze van aangifte van gelegenhedswerk voor 2003, zoals uitgelegd in de brief van de minister van Werkgelegenheid (specifieke vermelding in het aanwezigheidsregister). Op het ogenblik dat DIMONA, volgens de voorstellen van de minister van Werkgelegenheid, tot die werknemers zou worden verruimd (2004), zouden de ondernemingen van de uitzendsector de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, waarin het ontwerp van koninklijk besluit voorziet, kunnen genieten.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de - zij het maar tijdelijke - uitsluiting van de uitzendbedrijven van het toepassingsgebied van het ontwerp van koninklijk besluit volgens hen een discriminatie zou inhouden omdat die ondernemingen zouden worden benadeeld vergeleken met de werkgevers die onder het paritair comité nr. 302 ressorteren, terwijl ze zich wat de "extra's" betreft in een vergelijkbare situatie bevinden, zonder dat er objectieve redenen zijn die een verschillende behandeling rechtvaardigen. Een dergelijke discriminatie zou bijgevolg ook de door hen tewerkgestelde werknemers treffen. Bovendien zouden vooral de uitzendbedrijven die gespecialiseerd zijn in de horecasector alsook de werknemers die zij tewerkstellen, in economisch opzicht sterk benadeeld worden.

Uitzendarbeid is overigens op vandaag een belangrijk instroomstelsel voor de horecasector. Ongeveer 2.100 uitzendkrachten zijn dagelijks tewerkgesteld in de horecasector (berekening in voltijds equivalenten). Jaarlijks zijn ongeveer 9.000 uitzendkrachten in de sector tewerkgesteld. De uitzendsector is allicht het belangrijkste wervingskanaal voor de horecasector.

Een onderbreking gedurende 6 maanden van de wervingsgewoonten van de horecabedrijven, die de gewoonte hebben te werken met uitzendbedrijven, zeker om piekmomenten op te vangen, is uitermate schadelijk voor de goede werking van de horecabedrijven.

In de mate daarenboven dat het de bedoeling is om nieuwe medewerkers te doen instromen in de horecasector, is de uitsluiting van de uitzendsector gedurende een periode van 6 maanden, zeker contraproductief te noemen. Deze sector kan er juist voor zorgen dat nieuwe medewerkers instromen richting horecasector.

Die leden vinden dan ook dat de aanduiding van de piekdagen in het aanwezigheidsregister in 2003 op zich niet van die aard is dat de sector van de uitzendarbeid van het toepassingsgebied van het ontwerp van koninklijk besluit kan worden uitgesloten, daar deze sector reeds onderworpen is aan het DIMONA-stelsel en dit instrument reeds zou kunnen aanwenden om de genoemde aanduiding te verrichten, bijvoorbeeld door er de identiteit van de gebruiker in te vermelden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hebben sterke bedenkingen bij dit voorstel van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en wachten op het resultaat van de besprekingen in de betrokken paritaire comités om zich daarover definitief uit te spreken.

2) Betrokken werknemers

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit in artikel 1, tweede alinea een nieuwe definitie geeft van de gelegenhedswerknemer in de sector van het hotelbedrijf. Het koninklijk besluit van 13 november 1997 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren en tot bepaling van de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke het aanwezigheidsregister moet gewaarmerkt worden, bepaalt immers het volgende :

"Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder gelegenhedswerknemer of "extra", de werknemer die verbonden is gedurende maximaal twee opeenvolgende dagen met eenzelfde werkgever, door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of door een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk."

De regeling die het ontwerp van koninklijk besluit in het vooruitzicht stelt, zou het mogelijk maken dat een of meer gelegenhedswerknemers worden tewerkgesteld gedurende maximaal 45 al dan niet opeenvolgende piekdagen per jaar.

De Raad wijst erop dat uit de brief van de minister van Werkgelegenheid niet duidelijk blijkt of het de bedoeling is dat de huidige definitie onmiddellijk wordt gewijzigd dan wel of twee categorieën naast elkaar blijven bestaan in 2003 en eventueel een nieuwe definitie wordt opgesteld voor 2004.

De Raad vindt dat een dergelijk gebrek aan duidelijkheid en het eventueel naast elkaar bestaan van definities, ook al is het maar tijdelijk, verwarring kan doen ontstaan en de toepassing van de wetgeving niet zal vergemakkelijken. Bovendien is een grondig onderzoek vereist over de draagwijdte en de gevolgen van een eventuele nieuwe definitie. In de huidige stand van het dossier kan hij zich dus niet definitief uitspreken over de voorgestelde definitie.

3) Begrippen "piekdagen" en "dagen"

De Raad merkt op dat artikel 1, tweede alinea van het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in de mogelijkheid een beroep te doen op gelegenhedswerknemers gedurende maximaal 45 "piekdagen" per jaar. Hij wijst erop dat de ontwerptekst dit begrip niet definieert, wat niet bevorderlijk is voor een goede toepassing en de controle niet vergemakkelijkt.

Hij vindt dat het begrip "dagen" op zich verduidelijkt zou moeten worden omdat één enkele prestatie 's nachts kan worden verricht en zich over twee kalenderdagen kan uitstrekken. Volgens de Raad moeten deze kwestie alsook de technische aspecten die ermee gepaard gaan, worden geregeld voor de eventuele inwerkingtreding van het koninklijk besluit.

3. Voorwaarde niet eerder te zijn tewerkgesteld in de sector

De Raad constateert dat artikel 1, tweede alinea van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de betrokken werknemer, om het recht op vermindering van de socialezekerheidsbijdragen te openen, niet mag hebben gewerkt in de sector van het hotelbedrijf tijdens het lopende en voorgaande kwartaal, tenzij als gelegenhedswerknemer of student.

Volgens de Raad rijst de vraag of deze tewerkstelling als gelegenheidswerknemer uitsluitend onder de voorgestelde nieuwe definitie moet vallen dan wel of het mag gaan om een werk als "extra" in de zin van het koninklijk besluit van 13 november 1997. De Raad wijst er bovendien op dat moet worden gezorgd voor de toegankelijkheid van de voornoemde gegevens zodra de werknemer in dienst wordt genomen.

Voorts wijst de Raad erop dat de minister van Werkgelegenheid in haar brief opmerkt dat vanaf 2004, om te vermijden dat reguliere contracten worden omgezet in "gelegenhedswerk", als voorwaarde zou gelden dat de werknemer geen normale prestaties mag hebben verricht in de sector in een bepaalde referteperiode, d.i. laatste twee kwartalen van toepassingsjaar min twee jaar en eerste twee kwartalen van toepassingsjaar min één jaar, en geen gewone arbeid mag hebben verricht in de sector in het lopende en voorgaande kwartaal.

Volgens de Raad vormt de toepassing van deze formule een breuk in de aldus vastgestelde tijdsschaal met ten minste één kwartaal. Tijdens deze breuk mag de betrokken werknemer als reguliere werknemer hebben gewerkt in de sector van het hotelbedrijf. De Raad heeft kennis genomen van de verduidelijkingen van de task force, namelijk dat dit voortvloeit uit de noodzaak om gebruik te maken van vaststaande en dus historische gegevens in combinatie met de noodzaak om de recentste gegevens te gebruiken, eventueel via DIMONA. De Raad vindt dat deze kwestie moet worden uitgediept.

4. Berekening van de bijdragen op een forfaitair loon

De Raad merkt op dat artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de bijdragen verschuldigd voor de gelegenheidswerknemer worden berekend op een forfaitair loon van 21 euro. In haar brief wijst de minister van Werkgelegenheid erop dat de bestaande RSZ-regeling voor werknemers die minstens ten dele via fooien worden betaald, in 2003 onverminderd van toepassing blijft.

Er wordt echter niets gezegd over de situatie vanaf 2004 voor de werknemers die minstens ten dele via fooien worden betaald en evenmin over de toestand van de gelegenheidswerknemers die minstens ten dele via fooien worden betaald. Het is dus niet duidelijk of deze laatsten al dan niet onder het toepassingsgebied van het ontwerp van koninklijk besluit vallen.

5. Andere opmerking

De Raad merkt op dat in artikel 1, tweede alinea in fine melding wordt gemaakt van het koninklijk besluit van 17 juni 1994 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister. Hij wijst erop dat voor de "extra's" van de sector van het hotelbedrijf moet worden verwezen naar het voornoemde koninklijk besluit van 13 november 1997.

x x x

De Raad merkt op dat het huidige stelsel van de "extra's" in de horecasector werd uitgewerkt op verzoek van de sociale gesprekspartners van die sector, om in te spelen op hun specifieke behoeften. Hij vindt dat dit stelsel niet mag worden afgestemd op het stelsel dat door het ontwerp van koninklijk besluit in het vooruitzicht wordt gesteld en dat blijkbaar is overgenomen van de regeling die in de tuinbouwsector bestaat, zonder dat vooraf een grondig onderzoek wordt gewijd aan de praktische gevolgen ervan. Hij dringt aan op de naleving van het evenwicht dat reeds enkele jaren in de sector van het hotelbedrijf is bereikt, onder meer wat de controlemechanismen betreft.

Ook is het volgens de Raad niet gepast dat dringend een koninklijk besluit wordt vastgesteld terwijl er technisch gezien twee zaken mee gemoeid zijn, eensdeels de vereenvoudiging van het stelsel van de "extra's" en anderdeels de vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers. Wat dit laatste aspect betreft rijst meer bepaald de vraag van de veralgemening van DIMONA voor de "extra's" van de horecasector. Van deze twee zaken zijn de bijzonderheden nog niet bekend, met name als gevolg van de technische problemen die nog moeten worden opgelost.

Uit wat voorafgaat constateert de Raad dat, gezien de voorstellen van de minister van Werkgelegenheid en indien het ontwerp van koninklijk besluit onmiddellijk wordt aangenomen, eventueel een aanpassing of een aanvulling nodig zou zijn vanaf 2004. Hij vindt dit geen goede wetgevingstechniek.

Voorts drukt hij de wens uit dat de invoering van een vermindering van socialezekerheidsbijdragen voor een bepaalde sector niet leidt tot discriminatie tussen categorieën van werknemers en werkgevers die zich in vergelijkbare situaties bevinden, wat gevolgen zou kunnen hebben zowel voor de werknemers als voor de werkgevers.

Gelet op de nog te bespreken principe- en technische kwesties die de voorgelegde tekst doet rijzen en gezien de nog te onderzoeken gevolgen die eruit kunnen voortvloeien, is het volgens de Raad wenselijk dat wordt gewacht op het resultaat van de besprekingen die de betrokken paritaire comités aan het ontwerp van koninklijk besluit wijden. Hij meent dat de voorstellen die uit die besprekingen voortvloeien in het kader van de vereenvoudiging en de modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers, zullen moeten beantwoorden aan de beginselen die aan dat proces ten grondslag liggen, d.w.z. vereenvoudiging, neutraliteit en haalbaarheid, alsook wat de controle betreft.

De Raad drukt de wens uit opnieuw te worden geraadpleegd over een aangepaste versie van het ontwerp van koninklijk besluit in het licht van de voornoemde opmerkingen en over de gevolgen ervan voor de sociale zekerheid in haar geheel.
