

De 'harmonisering' van het loonbegrip in de sociale zekerheid

Peter MAES

Hoofd Afdeling Innovatie & Beleidsondersteuning bij de
Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

Frank ROBBERN

Administrateur-generaal bij de Kruispuntbank van de Sociale
Zekerheid

INLEIDING

1. Gedurende de voorbije jaren hebben talrijke beleidsvoerders e-government ontdekt als een belangrijk middel om de dienstverlening van de overheid aan de burgers en de ondernemingen te verbeteren en om de administratieve formaliteiten te vereenvoudigen.

2. In de Belgische sociale zekerheid werd hiermee in 1990 gestart door de oprichting van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid als nieuwe openbare instelling.¹

Verder werd in 1996 bijkomend voorzien in de mogelijkheid tot het nemen van een aantal maatregelen met het oog op de modernisering en de vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen.²

3. Op basis van de werkzaamheden van de hiertoe door de Ministerraad opgerichte werkgroep “Modernisering van het beheer van de sociale zekerheid” werden door de Regering krachtlijnen geformuleerd met betrekking tot de vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen van de werkgevers en werknemers.

Deze betroffen, naast het belang van een correcte identificatie van de sociaal verzekerde en de veralgemening van het elektronisch gegevensverkeer tussen de werkgevers enerzijds en de sociale zekerheid anderzijds, de rationalisering en de vereenvoudiging van de gegevensstroom tussen de ondernemingen en de overheid.

4. Het uiteindelijke doel betreft de permanente hervorming van de processen en relaties tussen de actoren in de sociale sector onderling en tussen deze actoren enerzijds en de burgers en ondernemingen anderzijds met een maximaal gebruik van moderne technologieën en nieuwe media. Deze hervorming moet de sociale zekerheid effectief en efficiënt laten functioneren, de dienstverlening aan de burgers en de ondernemingen optimaliseren en de administratieve lasten tot een minimum beperken.

¹ Wet 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, *B.S.* 22 februari 1990.

² Art. 37 tot 42 Wet 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, *B.S.* 1 augustus 1996.

5. Inmiddels wordt het door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid uitgebouwde netwerk tussen de actoren in de sociale sector en waarover deze actoren op een gecontroleerde wijze elektronisch toegang kunnen krijgen tot mekaars informatie, inderdaad gebruikt om de meervoudige inzameling van informatie bij de werkgever of de sociaal verzekerde te vervangen door een enkelvoudige inzameling van de informatie, gevolgd door een beschikbaarstelling van deze informatie via het netwerk aan de andere actoren die deze behoeven. Vanzelfsprekend moesten daartoe vooreerst de begrippen 'loon', 'arbeids- en gelijkgestelde dag' en 'referteperiode' op mekaar worden afgestemd doorheen de hele socialezekerheidsreglementering.

6. Onderhavige bijdrage bevat een algemene methodologische toelichting bij de in het kader van deze hervorming gehanteerde beginselen, met uiteraard specifieke aandacht voor het op mekaar afstemmen van het loonbegrip in de diverse sociale-zekerheidsreglementeringen.

Er wordt derhalve geen melding gemaakt van de doorgevoerde harmonisering van de basisbegrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens. Daarnaast wordt evenmin volledigheid nagestreefd bij de beschrijving van de looncomponenten doorheen de sociale zekerheid. Ten slotte geeft de methodologische beschrijving enkel een inzicht in de diverse harmoniseringsaspecten met betrekking tot de basis voor de berekening van de uitkeringen en de bijdragen doorheen de sociale zekerheid en de toelaatbaarheid tot de verschillende takken. Voor bijkomende informatie en de precieze regels per sector verwijs ik onder meer naar desbetreffende reglementeringen en instructies.³

7. Uit de methodologische toelichting en de vooropgestelde krijtlijnen inzake neutraliteit zal trouwens blijken dat onderhavige hervorming geenszins een herschrijven van het loonbegrip betreft, maar eerder een codificatie aan de hand van éénduidige looncomponenten.

8. Ik houd er ten slotte aan te vermelden dat de e-governmentaanpak in de Belgische sociale zekerheid de voorbije jaren systematisch werd vermeld als beste praktijk in vergelijkende studies uitgevoerd in opdracht van de Europese Commissie. Tevens kan worden vermeld dat de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op het tweede e-governmentcongres in naam van de actoren in de sociale sector twee

³ Zie hierover Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid: www.ksz.fgov.be; Portaal van de sociale zekerheid: www.socialsecurity.be.

prestigieuze e-government awards hebben ontvangen, uitgereikt door de werkgeversfederatie Agoria (federatie waarvan ongeveer 1300 ondernemingen uit de technologische industrie lid zijn).

HOOFDSTUK I. DE INVOERING VAN DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE

§1. Probleemstelling

9. Het feit van de tewerkstelling van een werknemer moest door de werkgever voorheen, naargelang de gezins- en tewerkstellingssituatie van de werknemer, meestal aan meerdere actoren in de sociale sector worden gemeld, zoals de bevoegde gezinsbijslaginstelling, het bevoegde vakantiefonds, de bevoegde arbeidsongevallenverzekeraar, het bevoegde fonds voor bestaanszekerheid, e.d.m.

10. Bovendien moest de werkgever driemaandelijks aangifte doen van de loon- en arbeidstijdgegevens van de door hem tewerkgestelde werknemers aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Op deze aangifte moest de werkgever overigens ook informatie meedelen met betrekking tot periodes van niet-tewerkstelling gedurende dewelke de werknemers bepaalde socialezekerheidsuitkeringen genieten (arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid, ...).

11. Wanneer bepaalde sociale risico's, zoals werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zich voordoen, vroegen de actoren die deze uitkeringen vaststellen, aan de betrokken personen of hun werkgever bovendien ad hoc om de invulling van papieren formulieren waarop nogmaals loon- en arbeidstijdinformatie werd opgevraagd.

12. Ondernemingen werden aldus ook in het kader van de sociale zekerheid herhaaldelijk ondervraagd door de verschillende actoren die in vele gevallen vergelijkbare informatie vroegen. Alle actoren in de sociale sector beschikten over tal van aangifteformulieren en inlichtingenbladen die slechts konden worden ingevuld aan de hand van lijvige instructies. Telkens opnieuw werd de werkgever gevraagd gegevens met betrekking tot de sociaal verzekeren over te maken die hij doorgaans reeds eerder onder een iets

andere vorm had meegedeeld op de trimestriële RSZ-aangifte of op andere specifieke aangifteformulieren.

§2. Uitgewerkte oplossing

13. Er wordt voor gezorgd dat de loon- en arbeidstijdinformatie voorkomend op de driemaandelijke RSZ-aangifte niet alleen kan worden gebruikt voor de berekening en inning van de sociale zekerheidsbijdragen (inclusief de vaststelling van de bijdrageverminderingen), maar eveneens voor de berekening van zoveel mogelijk loon- en/of arbeidstijdgerelateerde uitkeringen van sociale zekerheid. Bovendien wordt de informatie omtrent periodes van niet-tewerkstelling gedurende dewelke de werknemer een socialezekerheidsuitkering geniet, rechtstreeks uitgewisseld tussen de actoren in de sociale sector onderling, zodat ze niet meer door de werkgever moet worden aangegeven.

14. Concreet werden daartoe volgende maatregelen genomen:

- doorheen de hele socialezekerheidsreglementering worden de begrippen 'loon', 'arbeids- en gelijkgestelde dag' en 'referteperiode' dermate op mekaar afgestemd dat maximaal kan worden gewerkt met de informatie voorkomend op de RSZ-aangifte of onderling uitgewisseld tussen actoren in de sociale sector; dit geschiedt evenwel op een wijze die neutraal is ten aanzien van de vaststelling van de sociale bijdragen en rechten;
- de RSZ-aangifte wordt in elektronische vorm ingezameld bij de werkgevers en de erop voorkomende informatie wordt opgenomen in een gegevensbank bij de RSZ, die via het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid toegankelijk is voor alle belanghebbende actoren in de sociale sector; de RSZ-aangifte krijgt dus een multifunctioneel karakter;
- tussen actoren in de sociale sector worden via het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid de nodige nieuwe gegevensstromen geïmplementeerd om onderling de gegevens over periodes van niet-tewerkstelling met genot van socialezekerheidsuitkeringen te kunnen meedelen.

15. Op het ogenblik dat zich een sociaal risico (arbeidsongeval, werkloosheid,...) voordoet, geeft de werkgever dan nog enkel de informatie aan over dit risico, en de eventueel nodige recente informatie over lonen en arbeids-

tijden die nog niet bij de RSZ is aangegeven. Ook dit geschiedt zoveel mogelijk elektronisch.

§3. Voordelen van de oplossing

16. Door de maximaal eenmalige inzameling van loon- en arbeidstijdgegevens via de multifunctionele RSZ-aangifte worden de werkgevers ontlast van overbodige, meervoudige administratieve formaliteiten. Eenmaal de gegevens aangegeven zijn aan de RSZ, zijn deze via het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid beschikbaar voor alle actoren in de sociale sector. Driemaandelijks moet de werkgever aangeven welk loon elk van zijn werknemers verdiend heeft, ingedeeld in looncomponenten die voortaan uniform zijn gedefinieerd doorheen alle takken van de sociale zekerheid voor werknemers en ambtenaren, en hoeveel arbeidsdagen en hiermee gelijkgestelde dagen elk van zijn werknemers gepresteerd heeft, ingedeeld in soorten dagen die voortaan ook uniform zijn gedefinieerd doorheen alle takken van de sociale zekerheid voor werknemers en ambtenaren.

17. Bij het zich voordoen van een sociaal risico moet de sociaal verzekerde of zijn werkgever enkel de informatie aangeven met betrekking tot dat sociaal risico; informatie met betrekking tot het historisch loon of de historische arbeids- of hiermee gelijkgestelde prestaties moet niet meer worden meegedeeld, want wordt gehaald uit de driemaandelijkse aangifte van de loon- en arbeidstijdgegevens; enkel indien loon- en arbeidstijdgegevens nodig zijn met betrekking tot een periode waarvoor de driemaandelijkse aangifte nog niet is verricht, moeten voor die periode nog de loon- en arbeidstijdgegevens worden meegedeeld, in de vorm van een voorlopige aangifte en overeenkomstig exact dezelfde principes als de driemaandelijkse aangifte.

18. Zowat 50 soorten aangifteformulieren ten aanzien van de sociale zekerheid, zoals de formulieren voor het meedelen van historische lonen bij arbeidsongeschiktheid of het boekhoudraam en het statistiekluk van de werkgeversaangifte aan de RSZ, zijn afgeschaft. De 30 resterende aangifteformulieren ten aanzien van de sociale zekerheid, zoals de aangifte van werkloosheid, van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte, zijn gemiddeld herleid tot één derde van het aantal rubrieken.

Sociaal verzekerden en hun werkgevers kunnen voortaan alle aangiften aan de sociale zekerheid verrichten aan de hand van een uniform begrippenapparaat en uniforme instructies, en moeten elk gegeven nog maar eenmalig meedelen aan de sociale zekerheid in zijn geheel.

19. Het aantal administratieve contacten van sociaal verzekerden en hun werkgevers met de sociale zekerheid is drastisch verminderd.

20. De werkgevers worden ook niet langer geconfronteerd met instructies afkomstig van verschillende overheidsinstanties aan de hand waarvan ze dezelfde historische loon- en arbeidstijdinformatie telkens moeten herinterpreteren in functie van verschillende reglementeringen, en met de interpretatieverschillen van dezelfde basisgegevens die nu bestaan tussen diverse overheidsinstellingen.

21. Voor de overheid leidt de eenmalige, multifunctionele aangifte tot efficiëntiewinst doordat de gegevens nog slechts éénmaal worden ingezameld, verwerkt en gecontroleerd volgens een onderlinge taakverdeling. Meervoudig werk en meervoudige gegevensopslag worden vermeden. Iedereen profiteert van mekaar's inspanningen. Daardoor kunnen heel wat energie en kosten worden bespaard en kunnen de sociale rechten sneller en correcter worden vastgesteld.

22. Deze kwalitatieve vereenvoudiging gaat gepaard met de nodige zorg voor neutraliteit zowel vanuit het oogpunt van de rechten van de sociaal verzekerden als vanuit het oogpunt van de specifieke regels binnen de onderscheiden reglementeringen.

§4. Gevolgde methodologie

23. Informatie over de sociale en professionele situatie van de sociaal verzekerden is, naast de personele en financiële middelen, zowat het belangrijkste productiemiddel van de actoren in de sociale sector.

Deze informatie is nodig om de bijdragen te kunnen berekenen en innen, om de uitkeringen te kunnen vaststellen en uitbetalen, en om een permanente evaluatie en bijsturing van het sociaal beleid mogelijk te maken in functie van de wijzigende maatschappelijke omstandigheden. Het is dan ook van groot

belang dat de bestuursverantwoordelijken in de sociale sector bijzondere aandacht besteden aan het gebruik van efficiënte methoden van gegevensbeheer en -verwerking. Daartoe zijn een aantal duidelijke principes vastgelegd met betrekking tot vijf aspecten, waarvan de naleving door alle actoren in de sociale sector wordt gestimuleerd.⁴

24. Inzonderheid werd volgende methodologie tot harmonisering van de bestaande loon- en arbeidsgegevens gevolgd:

- inventariseren van de formulieren aan de hand waarvan op heden gegevens worden opgevraagd en van de opgevraagde gegevens;
- analyseren van de opgevraagde gegevens, opdelen ervan in feitelijke basiscomponenten met eenzelfde betekenis doorheen de verschillende sectoren en opstellen van een overzicht, per basiscomponent en per sector, van de opgevraagde kenmerken, van de referentieperiode waarover ze geaggregeerd worden en van de categorieën van personen waarover de gegevens worden opgevraagd;
- analyseren, per basiscomponent, van de exacte doeleinden waarvoor en het relatieve tijdstip waarop deze benodigd wordt in de diverse sectoren;
- kritisch analyseren van de noodzaak tot het behoud van verschillen tussen de sectoren en uitwerken van voorstellen voor het wegwerken van ongerechtvaardigde verschillen;
- opstellen van een gegevensmodel voor de multifunctionele aangifte, rekening houdend met de voorstellen tot het wegwerken van ongerechtvaardigde verschillen (aggregeren van de basiscomponenten tot op te vragen gegevens; opstellen, voor elk op te vragen gegeven, van een sectoroverschrijdende definitie; beschrijven van de kenmerken met betrekking tot de op te vragen gegevens, inclusief het aspect referentieperiode, en beschrijven van het tijdstip waarop de gegevens beschikbaar moeten zijn voor de verschillende doeleinden);
- opstellen van de (elektronische) formulieren voor de opvraging van de gegevens overeenkomstig het gegevensmodel;
- formuleren van voorstellen tot aanpassing van de reglementering voor het wegwerken van ongerechtvaardigde verschillen.

⁴ Zie hierover F. ROBBEN en P. MAES, “De Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid anno 2004”, *BTSZ* 2004, 145.

I. DE REFERTEPERIODE

25. De éénmalige gegevensopvraging in het kader van de sociale zekerheid veronderstelt vooreerst dat de basisgegevens op zulke wijze worden opgevraagd dat zij voor alle sectoren van de sociale zekerheid bruikbaar zijn. Naast het hanteren van gemeenschappelijke definities van de basisbegrippen en het afstemmen van het loonbegrip speelt ook een tijdsaspect op twee vlakken:

- enerzijds worden de gegevens bij de eenmalige gegevensopvraging noodzakelijkerwijze geaggregeerd over een bepaalde periode (dag, week, maand, trimester,...), de zogenaamde referteperiode; alle actoren in de sociale sector moeten uit deze geaggregeerde gegevens de informatie kunnen afleiden over de referteperiodes waarover zij gegevens behoeven;
- anderzijds moet ervoor worden gezorgd dat de eenmalige gegevensopvraging tijdig beschikbaar is opdat alle instellingen die informatie behoeven, ze daaruit kunnen afleiden.

26. Op beide vlakken waarop het tijdsaspect speelt, bestonden in de onderscheiden socialezekerheidsreglementeringen belangrijke verschillen.

De referteperiodes verschilden sterk van sector tot sector en zelfs binnen eenzelfde sector, zowel in duur (aantal weken, aantal maanden, kwartaal, jaar,...) als in berekeningswijze (terugrekening vanaf de exacte dag waarop een risico zich voordoet, berekening in vaste kalendermaanden, kwartalen of jaren,...). Zo werd dezelfde informatie telkens over andere periodes opgevraagd en kon deze niet worden herbruikt. Ook het ogenblik waarop de informatie beschikbaar moet zijn, verschilt van sector tot sector (één tot twee maand na het kwartaal voor de bijdrage-inning, zeer snel na het einde van elke maand voor de tijdelijke werkloosheid,...).

27. De Ministerraad heeft, op vraag van de sociale partners, beslist de bestaande verschillen in de wijze van vaststellen van de referteperiodes te behouden. Evenwel werden rekenregels vastgelegd via dewelke de aan de RSZ trimestrieel aangegeven gegevens kunnen worden toegerekend aan kleinere tijdseenheden indien dit nodig is.

Er moest in elk geval worden vermeden dat de nodige gegevens niet kunnen worden afgeleid uit de RSZ-aangifte en dus een tweede keer moeten worden opgevraagd wanneer een referteperiode niet toevallig samenvalt met één of meerdere kalenderkwartalen.

- 28.** De bestaande teksten⁵ voorzien onder meer in volgende regels:
- het behoud van de trimestriële RSZ-aangifte in de huidige vorm, dus zonder opdeling van de gegevens per kalendermaand;
 - het behoud van de referteperiodes zoals ze thans bestaan in de onderscheiden socialezekerheidsreglementeringen;
 - het maximaal gebruik van de driemaandelijks bezorgde gegevens teneinde bijkomende ondervragingen tot een minimum te beperken;
 - om uit de trimestriële RSZ-aangifte loon- en arbeidstijdgegevens per kalenderjaar te kunnen afleiden, worden de gegevens tussen het vierde kwartaal en het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar steeds per 1 januari om 0.00 uur opgedeeld;
 - om uit de trimestriële RSZ-aangifte loon-en arbeidstijdgegevens te kunnen afleiden met betrekking tot een deelperiode van het trimester, wordt een rekenregel toegepast die, rekening houdend met de gekende data van begin en einde van de arbeidsovereenkomst, de gegevens binnen het kwartaal situeert op de meest voordelige wijze voor de sociaal verzekerde. Concreet worden dus bijvoorbeeld volgende rekenregels toegepast:
 - a) indien de periode wordt vastgesteld door in de tijd terug te rekenen vanaf een bepaald ogenblik, worden de aangegeven arbeids- en hiermee gelijkgestelde dagen geacht zich te situeren in de referteperiode of net voor de aangegeven (laatste) datum van het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - b) indien de periode wordt vastgesteld door in de tijd vooruit te rekenen vanaf een bepaald ogenblik, worden de aangegeven arbeids- en hiermee gelijkgestelde dagen beschouwd zich maximaal te situeren net na dat ogenblik.
- 29.** Deze oplossing heeft een aantal nadelen:
- het systeem is beduidend minder doorzichtig voor de sociaal verzekerde en niet eenvoudig toe te passen door de actoren in de sociale sector; het kan leiden tot bijkomende interpretatieproblemen;
 - het systeem verplicht te werken met gegevens die volgens ficties worden toegerekend aan bepaalde periodes, in plaats van met reële gegevens. Dit kan problemen opleveren inzake gelijke behandeling;

⁵ K.B. 10 juni 2001 tot wijziging van sommige bepalingen inzake de referteperiode betreffende loon- en arbeidstijdgegevens, *B.S.* 31 juli 2001; K.B. 5 november 2002 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van diverse koninklijke besluiten, *B.S.* 20 november 2002; M.B. 10 januari 2003 tot wijziging van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *B.S.* 28 januari 2003.

- het systeem gaat niet uit van een duidelijke logica. Bij elke nieuwe regeling kunnen nieuwe rekenregels moeten worden uitgewerkt.

30. Het lijkt dan ook aan te bevelen, met het oog op een doorzichtig beheer van de sociale zekerheid, om de administratie per kalendermaand te beheren, zodat kan worden gestreefd naar het gebruik van de kalendermaand als basiseenheid in alle sectoren van de sociale zekerheid. Dit zou trouwens geen bijkomende wijzigingen vergen inzake de harmonisering en vereenvoudiging van de begrippen 'arbeids- en gelijkgestelde tijd' en 'loon'.

II. HET LOONBEGRIP

31. Door de RSZ wordt, zoals hoger vermeld, het loon bij de werkgevers (privé-sector en overheidsdiensten, andere dan vermeld in voetnoot 6) opgevraagd in de vorm van looncomponenten die reglementair zijn vastgelegd. Alle loondefinities gehanteerd in de sociale zekerheid zijn gedefinieerd onder verwijzing naar de relevante componenten. Elke loondefinitie die niet enkel verwijst naar de reglementair vastgelegde componenten, is van rechtswege nietig. Op die manier wordt de eenmalige inzameling van de lonen door de RSZ voor de hele sociale zekerheid gewaarborgd. Alle instellingen van sociale zekerheid hanteren immers enkel begrippen die naar deze componenten verwijzen.⁶

32. Rekening houdend met de oriëntaties die met de sociale partners werden afgesproken in het kader van het debat over de referentieperiode, wordt gewerkt met drie loonbegrippen:

- het historisch loon;
- het gemiddeld dagloon;
- het exact loon.

⁶ Volledigheidshalve dient te worden vermeld dat ook in het kader van de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) dezelfde principes en componenten worden gehanteerd, met toevoeging van enkele specifiek voor de sector geldende componenten. Bij de RSZPPO zijn de lonen beschikbaar van de werknemers en de ambtenaren tewerkgesteld door gemeenten, Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's) en provincies.

A. Historisch loon

33. Onderstaande beschrijving met betrekking tot het historisch loon omvat de looncomponenten, die op kwartaalbasis worden opgevraagd via een multifunctionele RSZ-aangifte.

34. Zoals voorheen reeds het geval was, wordt het historisch loon vooreerst gebruikt voor volgende doelstellingen:

- de berekening van de gewone socialezekerheidsbijdragen, inclusief verminderingen;
- de berekening van het vakantiegeld voor handarbeiders op basis van de werkelijke lonen van het vakantiedienstjaar;
- de berekening van het vakantiegeld voor handarbeiders op basis van fictieve lonen voor gelijkgestelde inactiviteitsdagen;
- de berekening van het pensioenbedrag op basis van werkelijk verdiende lonen;
- de berekening van het pensioenbedrag op basis van fictieve lonen (gemiddelde van de werkelijke, forfaitaire of fictieve lonen van het vorige kalenderjaar) voor gelijkgestelde inactiviteitsdagen.

Daarenboven kunnen de loongegevens, sedert de omvorming van de RSZ-aangifte tot multifunctionele aangifte, ook worden gebruikt voor:

- de vaststelling van de inkomsten uit arbeid van een gepensioneerde, met het oog op de toepassing van de regeling inzake cumulatie van deze inkomsten met het pensioen;
- het vaststellen van het feit of de betrokkene een voldoende loon heeft verdiend voor het in aanmerking nemen van de arbeidsprestaties voor de wachttijd in de werkloosheidsregeling;
- het vaststellen van het feit of de deeltijdse werknemer een voldoende loon heeft verdiend om hem gelijk te stellen met een voltijdse werknemer in de werkloosheidsverzekering;
- de opening van het recht op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en moederschap (wachttijd en behoud van recht) en de vaststelling van de hoedanigheid van regelmatig werknemer in de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de vaststelling van het basisloon voor de berekening van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na een arbeidsongeval of beroepsziekte met de

- dood, blijvende arbeidsongeschiktheid of tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 dagen tot gevolg;⁷
- de vaststelling van de winstgevende activiteit of het vervangingsinkomen van de echtgenotes of partners van de rechthebbenden met personen ten laste voor het al dan niet toekennen van verhoogde gezinsbijslag;
 - de vaststelling van de winstgevende activiteit van het rechtgevend kind voor het al dan niet toekennen van gezinsbijslag;
 - de berekening van bijzondere socialezekerheidsbijdragen, in zoverre zij betrekking hebben op looncomponenten die voor één van bovenstaande doelstellingen dienen gekend te zijn.

35. Ten slotte wordt verder gewerkt aan de vervanging van tal van papieren RSZ-attesten ten behoeve van allerlei openbare en privé-instanties door elektronische gegevensstromen op basis van de multifunctionele aangifte.

36. De inventarisatie en kritische analyse van de gegevens heeft er uiteindelijk toe geleid dat aan de ruimere doelstellingen van de multifunctionele aangifte kan worden voldaan aan de hand van een beperkt aantal looncodes. Welke looncodes al dan niet in aanmerking worden genomen doorheen de diverse socialezekerheidsreglementeringen hangt vanzelfsprekend af van de bestaande reglementering en jurisprudentie.

37. Het betreft volgende looncomponenten:

- 1° alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
- Deze code is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.

⁷ Dit basisloon betreft het loon dat tijdens het jaar dat het ongeval voorafgaat (referteperiode) werd verdiend in de functie waarin betrokkene op het ogenblik van het ongeval was tewerkgesteld. Het omvat de volgende elementen:

- het eigenlijke loon (dat minstens gelijk moet zijn aan het loon dat in de collectieve overeenkomsten is vastgesteld), inclusief het vakantiegeld;
- de overuren en de betaalde feestdagen;
- de eindejaarspremie, de productiviteitspremies, de voordelen in natura, het drinkgeld, enz.

Krachtens de wetgeving betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten worden voor de berekening van het basisloon dezelfde bijzondere regels gehanteerd als deze die gelden in de arbeidsongevallenwetgeving.

Het gaat onder andere over:

- loon voor werkelijke arbeid;
- overloon;
- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- enkel vakantiegeld bedienden;
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- voordelen in natura;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- loon voor afwezigheden met behoud van loon.

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

2° premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.

Het gaat om voordelen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en waarvan de toekenning volledig losstaat van de tijdens het kwartaal geleverde prestaties.

Voorbeelden zijn:

- eindejaarspremies;
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (uiteeraard voor zover die niet uit het loonbegrip worden uitgesloten);
- voordelen uit werknemersparticipaties;
- anciënniteitspremies.

3° vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd.

Het gaat uitsluitend om de volgende vergoedingen waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19 §2, 2° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders:

- vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking;
- vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij ondernemingsraden of bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan syndicale afgevaardigden.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden omdat er geen of een te korte opzeg gepresteerd moet worden.

4° vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd.

Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door vorige code beoogd worden.

Voorbeelden zijn de afscheidspremies, de vergoedingen wegens een niet-concurrentiebeding, enz.

5° premies toegekend ingevolge de beperking van de arbeidsprestaties in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid.

Deze code betreft de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van wettelijke maatregelen tot herverdeling (bijvoorbeeld het systeem van collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor ook een specifieke bijdragevermindering bestaat) hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies ten opzichte van de vroegere prestaties gedeeltelijk te compenseren.

- 6° de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn.
Het gaat om de vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de Arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Als belangrijkste voorbeeld kunnen de vergoedingen voor inactiviteitsuren in de transportsector (de zgn. overbruggingstijd) worden vermeld.
- 7° het persoonlijk gebruik van een bedrijfswagen voor woon-werkverkeer en privaat gebruik.
Het voordeel wordt vastgesteld aan de hand van een vermenigvuldiging van het aantal afgelegde kilometers voor privé-gebruik en woon-werkverkeer met een bedrag dat wordt vastgesteld in functie van de belastbare kracht (in PK) van de bedrijfswagen.
- 8° andere voordelen waarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.
Deze (eerder fiscale) looncomponenten worden enkel in aanmerking genomen voor gepensioneerde werknemers, dit wil zeggen personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of een wettelijk overlevingspensioen. Deze gegevens dienen immers om de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met een inkomen uit een beroepsactiviteit te controleren.
Deze code wordt onder andere gebruikt voor onderstaande voordelen:
- loon bij een ziekte of een ongeval (zowel ziekten en ongevallen van gemeen recht als arbeidsongevallen en beroepsziekten):
 - gewaarborgd weekloon - tweede week;
 - gewaarborgd loon - vergoedingen krachtens CAO nr. 12*bis* of 13*bis*;
 - vakantiegeld:
 - dubbel vakantiegeld bedienden;
 - bijkomend vakantiegeld krachtens een CAO van voor 31/12/1974;
 - enkel en dubbel vervroegd vakantiegeld voor bedienden;
 - voordelen in natura:
 - arbeidsgereedschap en werkkledij;
 - maaltijden beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant;
 - kosten eigen aan de werknemer:
 - terugbetaling woon-werkverkeer met het openbaar vervoer;
 - mobiliteitsvergoeding in de bouwsector;
 - terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten;

- loon voor een feestdag die valt in een periode tijdelijke werkloosheid (voor zover daarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn);
- vergoedingen wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (andere dan de vergoedingen die men moet vermelden onder boven vermelde codes).

38. De totalen van de verschillende loonelementen die onder dezelfde code vallen, worden in principe geglobaliseerd. Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Een zelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code ressorteren.

B. Gemiddeld dagloon

39. Het gemiddeld dagloon⁸ vormt de berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkeringen, de uitkeringen verschuldigd in uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, en de uitkeringen voor een tijdelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan dertig dagen ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

40. Het gemiddeld dagloon wordt vooreerst zo eenduidig mogelijk gedefinieerd doorheen de onderscheiden sociale zekerheidsreglementeringen. In de mate dat, zoals onderstaand aangegeven, sommige looncomponenten in bepaalde sociale zekerheidsreglementeringen wel en in andere niet kunnen worden opgenomen in het gemiddeld dagloon, wordt het gemiddeld dagloon opgedeeld in eenduidige looncomponenten.

41. Onderstaande looncomponenten volstaan aldus voor de samenstelling van het gemiddeld dagloon in de onderscheiden stelsels:

⁸ Wet 24 februari 2003 betreffende de modernisering van het beheer van de sociale zekerheid, *B.S.* 2 april 2003; K.B. 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, *B.S.* 31 juli 2001; K.B. 10 juni 2001 tot wijziging van sommige wettelijke bepalingen inzake het gemiddeld dagloon en tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 december 1992 tot beperking van het begrip loon zoals bepaald in artikel 35 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, *B.S.* 31 juli 2001; K.B. 10 juni 2001 tot wijziging van artikel 49 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, *B.S.* 31 juli 2001; K.B. 5 november 2002 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van diverse koninklijke besluiten, *B.S.* 20 november 2002.

1° alle bedragen of voordelen waarop de werknemer in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, met uitsluiting van het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie.

2° het bedrag van het loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis.

Enkel in de sector verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt voor de berekening van de uitkeringen ook het loon voor overuren in aanmerking genomen, op voorwaarde dat deze regelmatig gepresteerd worden. Onder overuren worden de meerprestaties bedoeld uitgevoerd in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 26 §1, 1°, 2° en 3°, 26 §2 en 26 bis §2 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 waarvoor een bijkomende overloon verschuldigd is in toepassing van artikel 29 van dezelfde wet.

Indien de overuren slechts occasioneel gepresteerd worden, mogen deze niet in aanmerking genomen worden voor het berekenen van het gemiddeld dagloon.

3° de eindejaarspremie.

In de sectoren arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt voor de berekening van de uitkeringen ook de eindejaarspremie in aanmerking genomen. Deze wordt uitgesloten in de sectoren werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

42. Vervolgens is het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkeringen het gemiddeld dagloon waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken de eerste dag van realisatie van het risico. Het begrip gemiddeld dagloon houdt in dat de arbeidscyclus in zijn geheel in aanmerking moet worden genomen. Wanneer het loon van de werknemer varieert tijdens de arbeidscyclus, moet een gemiddeld loon opgegeven worden en niet het loon dat van toepassing is op het moment van de realisatie van het risico.⁹

⁹ *Tijdseenheid van de bezoldiging* – Het gemiddeld dagloon wordt voor de werknemers met een vast loon vastgesteld aan de hand van de tijdseenheid van het loon en brutoloon. Het betreft de aanduiding van uur, dag of maand.

Cyclus (bij variabel loon) – Dit gegeven laat toe het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers met een variabel loon en voor wie het meedelen van de tijdseenheid en het

In de sector werkloosheid gelden specifieke regels en moet een onderscheid worden gemaakt naargelang het gaat om volledige of tijdelijke werkloosheid.

Bij volledige werkloosheid wordt het gemiddeld dagloon in aanmerking genomen dat de werknemer heeft ontvangen gedurende zijn laatste tewerkstelling, indien hij gedurende de zes maanden voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag ten minste één dag in loondienst was tewerkgesteld.

Deze arbeidsdag moet bovendien deel uitmaken van een arbeidsperiode van ten minste vier aaneensluitende weken bij een zelfde werkgever. Het is dus goed mogelijk dat het loon van een tewerkstelling in aanmerking wordt genomen die verder in het verleden ligt, aangezien de bepalingen in een minimumtermijn van vier weken tewerkstelling voorzien.

Om een loon in aanmerking te kunnen nemen moet er dus een tewerkstelling zijn van minimum vier weken in de recentste zes maanden voor de uitkeringsaanvraag, die ook niet noodzakelijk overeenstemt met de dag van het risico.

Bij tijdelijke werkloosheid wordt het gemiddeld dagloon in aanmerking genomen waarop de werknemer recht zou hebben voor de lopende arbeidscyclus.

43. Ten slotte dient te worden opgemerkt dat vermelde looncomponenten niet de berekeningsbasis vormen voor de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak of met commissie worden betaald. Voor deze categorieën van werknemers wordt het gemiddeld dagloon immers bepaald op basis van de bezoldiging vermeld in de trimestriële aangifte(n) van het of de voorafgaande kwart(a)al(en) (cf. punt a) .

C. Exact loon

44. Wanneer zich bepaalde sociale risico's voordoen, moet ten slotte in een aantal gevallen een exact loon gekend zijn. Deze situatie doet zich

basisbedrag van de bezoldiging niet volstaat. Het aantal tijdseenheden waarin de arbeidscyclus wordt uitgedrukt, moet opgegeven worden.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor de werknemers met een variabel loon: dit is bijvoorbeeld het geval voor werknemers die in een stelsel van ploegen werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk betaald worden per geproduceerde eenheid en van wie het loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

bijvoorbeeld voor bij het toekennen van een inkomensgarantie-uitkering aan een deeltijdse werknemer ter aanvulling van het loon, de toepassing van de regels inzake de cumulatie van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen met een inkomen uit arbeid, de toekenning van uitkeringen in geval van activeringsprogramma's en de terugbetaling van gewaarborgd loon door de arbeidsongevallenverzekeraars. In dat geval kan het loon niet worden afgeleid uit de multifunctionele aangifte, omdat die nog niet is geschied.

45. Naargelang het sociaal risico dat zich voordoet, kunnen onderstaande looncomponenten opgenomen worden in het exact loon. Duidelijkheidshalve worden deze zoveel mogelijk afgestemd op de looncomponenten van het historisch loon.

Het betreft volgende looncomponenten:

- 1° alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld;
- 2° premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal;
- 3° vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd;
- 4° vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd;
- 5° premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt;
- 6° vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;
- 7° persoonlijk gebruik van bedrijfswagen in het kader van woon-werkverkeer en in vrije tijd;
- 8° specifieke looncomponenten die voor gepensioneerden als loon worden beschouwd voor de toepassing van de regels inzake de cumulatie van een rust- en overlevingspensioen met inkomen uit beroepsarbeid;
- 9° voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen;
- 10° gewaarborgd loon tweede week;
- 11° vergoeding CAO 12*bis*/13*bis*;
- 12° nettoloon activeringsprogramma's;
- 13° bruto bezoldiging voor een deeltijdse werknemer met inkomensgarantie - uitkering.

HOOFDSTUK II. VERDERE EVOLUTIE: HARMONISERING VAN HET SOCIAAL EN FISCAAL LOONBEGRIP¹⁰

§1. Algemeen

46. De Ministerraad heeft op 22 april 2005 beslist de opdrachten van de werkgroep "Modernisering van het beheer van de sociale zekerheid" uit te breiden tot de wederzijdse gegevensuitwisselingen tussen de sociale en fiscale sector.

47. Hierbij worden onder meer de werkzaamheden opgestart tot "harmonisering" van het sociaal en fiscaal loonbegrip aan de hand van bovenvermelde methodologie met het oog op de maximale voorinvulling van de belastingaangiften. Concreet zouden de belastingaangiften gedeeltelijk worden ingevuld op basis van de gegevens beschikbaar in het netwerk van de sociale zekerheid alvorens ze naar de belastingplichtigen zouden worden opgestuurd. Hiermee zou een volgende belangrijke stap worden gezet naar administratieve vereenvoudiging. De werkgevers zouden immers worden ontlast van de overmaking van de inkomstenfiches van hun werknemers aan de fiscus en de belastingplichtigen zouden de gegevens voorkomend op de inkomstenfiches afkomstig van hun werkgevers of van de actoren in de sociale sector niet meer moeten overschrijven of –tikken op hun belastingaangiften. En de Federale Overheidsdienst (FOD) Financiën zou de aangegeven gegevens niet meer moeten vergelijken met deze voorkomend op de inkomstenfiches overgemaakt door de werkgevers en de actoren in de sociale sector.

48. Tevens wordt onderzocht of de overdracht van loongegevens door de RSZ aan de fiscus er ook niet zou kunnen toe leiden dat de werkgevers dezelfde lonen niet meer zouden moeten aangeven als aftrekbare kosten in de vennootschapsbelastingaangifte.

¹⁰ Zie hierover <http://www.law.kuleuven.ac.be/icri/frobben/rubriek> Ideas.

§2. Verschillen in loonbegrip

49. Het loonbegrip gehanteerd in de sociale zekerheid en de fiscaliteit is niet identiek.

50. Er moet, conform bovenvermelde principes, worden nagegaan of het (de) in het fiscaal recht gehanteerde loonbegrip(pen) ook kan (kunnen) worden gedefinieerd onder verwijzing naar de in de sociale zekerheid vastgelegde componenten. Zo niet, moet worden nagegaan of het (de) in het fiscaal recht gehanteerde loonbegrip(pen) kan (kunnen) worden gewijzigd zodat het (ze) wel onder verwijzing naar de vastgelegde componenten kan (kunnen) worden gedefinieerd, of moet worden nagegaan welke aanpassingen of aanvullingen nodig zijn aan de in de sociale zekerheid vastgelegde componenten. Het kan nodig zijn componenten verder uit te splitsen, met betrekking tot vastgelegde componenten bijkomende parameters op te vragen, componenten anders te definiëren of componenten bij te definiëren.

Indien componenten anders worden gedefinieerd, moet hierbij desgevallend de impact op de sociale zekerheid in rekening worden gebracht. Indien componenten verder worden uitgesplitst, componenten worden bijgedefinieerd of met betrekking tot vastgelegde componenten bijkomende parameters worden opgevraagd, dient men te beseffen dat aan de werkgevers bijkomende gegevens worden gevraagd.

51. Uit een eerste rudimentaire analyse, die in 1998 onder leiding van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid is uitgevoerd, bleken volgende in de sociale zekerheid vastgelegde componenten een afwijkende behandeling te kennen in het fiscale recht:

- voordelen van gebruik van een bedrijfswagen in de vrije tijd en voor woon-werkverkeer;
- terugbetaling van kosten voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer;
- vergoeding van de reële kosten voor verplaatsingen met de eigen wagen;
- andere kosten eigen aan de werknemer (o.a. vakbondspremies);
- mobiliteitsvergoeding in de bouwsector;
- kosten eigen aan de werkgever;
- bijkomend vakantiegeld;
- dubbel vakantiegeld;
- gewaarborgd weekloon voor de tweede week arbeidsongeschiktheid;

- gewaarborgd loon – vergoedingen krachtens CAO nr. 12*bis* en 13*bis*;
- geregementeerde aandelenoptie;
- bepaalde vrijgevheden en geschenken van de werkgever.

Daarenboven bleken de regels voor de waardering van voordelen in natura verschillend in het socialezekerheidsrecht en het fiscaal recht.

§3. Verschillen in referteperiodes

52. De referteperiodes gehanteerd in de sociale zekerheid en de fiscaliteit zijn evenmin identiek.

53. In het fiscaal recht is het aanslagjaar een kalenderjaar. Derhalve moet er enerzijds worden onderzocht hoe de FOD Financiën uit de in het netwerk van de sociale zekerheid geaggregeerde gegevens informatie kan afleiden over de referteperiodes waarover hij gegevens behoeft en anderzijds voor worden gezorgd dat de gegevens tijdig beschikbaar zijn opdat de FOD Financiën de noodzakelijk informatie daaruit kan afleiden.

CONCLUSIE

54. De invoering van de multifunctionele aangifte werd, overeenkomstig de door de Regering ter zake aangekondigde krachtlijnen, zeer grondig voorbereid in samenwerking met alle betrokken instellingen van sociale zekerheid en de sociale gesprekspartners binnen de Nationale Arbeidsraad. Hierbij werd nauwlettend gewaakt over de vrijwaring van de neutraliteit inzake sociale bijdragen en rechten. Dit kernproject in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid heeft onder meer geleid tot:

- de afschaffing van zowat 50 soorten aangifteformulieren t.a.v. de sociale zekerheid, zoals de formulieren voor het meedelen van historische lonen bij arbeidsongeschiktheid en het herleiden van de 30 resterende aangifteformulieren t.a.v. de sociale zekerheid, zoals de aangifte van werkloosheid, van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte, tot gemiddeld één derde van het aantal rubrieken;
- de indiening van alle aangiften aan de sociale zekerheid aan de hand van een uniform begrippenapparaat en uniforme instructies, waarbij elk

- gegeven nog maar eenmalig moet worden meegedeeld aan de sociale zekerheid in zijn geheel;
- de drastische vermindering van het aantal administratieve contacten van sociaal verzekerden en hun werkgevers met de sociale zekerheid.

55. Daarnaast wordt verder gestreefd naar de vervanging van de papieren attesten afgeleverd door de RSZ aan ondernemingen door elektronische stromen rechtstreeks naar de bestemming. Tevens worden de werkzaamheden opgestart tot uitbreiding van het project tot de wederzijdse gegevensuitwisseling tussen de sociale en fiscale sector, onder meer tot mededeling van de arbeidsinkomsten van werknemers en de vervangingsinkomens met het oog op de voorinvulling van de aangifte voor de personenbelasting.

56. Onderhavige bijdrage geeft duidelijk blijk van de bijzondere aandacht die moet worden besteed aan het gebruik van efficiënte methoden van gegevensbeheer en –verwerking. Ten slotte getuigt ze van de vastberaden wil van alle betrokkenen, die bij de toepassing van de sociale zekerheid betrokken zijn, om het ingezette vereenvoudigingsproces inzake de administratieve formaliteiten binnen de sociale zekerheid nauwgezet verder te zetten en tot een goed einde te brengen.

Inhoud

Inleiding	3
Hoofdstuk I. De invoering van de multifunctionele aangifte	5
§1. Probleemstelling	5
§2. Uitgewerkte oplossing	6
§3. Voordelen van de oplossing	7
§4. Gevolgde methodologie	8
I. De referperiode	10
II. Het loonbegrip	12
A. Historisch loon	13
B. Gemiddeld dagloon	18
C. Exact loon	20
Hoofdstuk II. Verdere evolutie: harmonisering van het sociaal en fiscaal loonbegrip	22
§1. Algemeen	22
§2. Verschillen in loonbegrip	23
§3. Verschillen in referperiodes	24