

Verenigingswerk 3.0

De Vlaamse Sportfederatie en De Federatie sociaal-cultureel werk & amateurkunsten

In deze korte nota wordt door de sport- en cultuursector – bij monde van de Vlaamse Sportfederatie en De Federatie sociaal-cultureel werk & amateurkunsten - enkele belangrijke pijnpunten aangehaald t a v een aanpassing van artikel 17 in vervanging van de huidige wet op het verenigingswerk zoals voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad. De aanpassingen zoals voorgesteld door de NAR zijn momenteel onvoldoende om tot een realistisch, duurzaam alternatief te komen voor de huidige tijdelijke regeling voor het verenigingswerk. We geven in deze nota onze argumenten, waaruit we moeten concluderen dat een geringe aanpassing van de actuele regelgeving rond het verenigingswerk een meer realistische en duurzame toepassing in de sport- en cultuursector kan garanderen.

Alvorens in te gaan op het advies van de NAR geven we hieronder nog eens de belangrijkste principes mee waaraan een duurzame regeling tegemoet dient te komen in het streven naar een realistisch alternatief voor de huidige tijdelijke regeling voor het verenigingswerk.

- Toegankelijk en administratief eenvoudig
- Een eerlijke en realistische fiscaliteit
- Beperken tot die functies in die sectoren waar er een nood is
- Een duidelijk onderscheid met de vrijwilligerswet
- Vrijwaring van reguliere tewerkstelling

Nationale arbeidsraad: advies 2.236 inzake verenigingswerk

1. Toepassingsgebied artikel 17

Voor de Vlaamse Sportfederatie en De Federatie sociaal-cultureel werk & amateurkunsten moet een aanpassing van artikel 17 het mogelijk maken dat deze nieuwe regelgeving in ieder geval geldt

- voor onderstaande functies in alle publieke rechtspersonen, VZW's en feitelijke verenigingen (zonder winstoogmerk) in de sport, sociaal-culturele en amateurkunstensector,
 - o Animator, leider, monitor of coordinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt
 - o Sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingeveer bij sportwedstrijden
 - o Artistieke of kunsttechnisch begeleiders in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuureducatieve sector
 - o Lesgevers, coaches, procesbegeleiders in de socioculturele, cultuur-, kunsteducatieve en kunstensector

In het advies van de NAR lezen we dat de Raad van oordeel is dat het toepassingsgebied van het huidige artikel 17 moet uitgebreid worden met volgende functie *'de organisatoren van socioculturele manifestaties en de personen die ze op de dag van het evenement tewerkstellen alsook drie bijkomende dagen'*. Zoals hierboven reeds aangegeven menen we dat het belangrijk is om een zo duidelijk mogelijk onderscheid te maken met het onbezoldigd vrijwilligerswerk. Gezien deze functie in de socio-culturele sector een functie is bij uitstek door vrijwilligers wordt opgenomen, zijn wij geen vragende partij om deze functie toe te voegen aan de toekomstige duurzame regeling.

In het advies van de NAR wordt verder ook verwezen naar *'door de bevoegde overheden erkende organisaties'*. Dit sluit bij voorbaat al een heel aantal organisaties uit die geen erkenning genieten van

'een overheid', maar wel een relevante werking ontplooiën in bovengenoemde sectoren. Mogelijke oplossing kan zijn om naast een rechtstreekse erkenning ook een onrechtstreekse erkenning (verbonden met een erkende koepelorganisatie) te aanvaarden.

Uiteraard moet het tenslotte ook mogelijk zijn om een prestatievergoeding te krijgen voor prestaties tijdens school- of werkdagen, zolang de persoon die de prestatie levert dit niet doet tijdens zijn arbeids- of schooluren.

2. Omzetting van het quota van 25-toegelaten dagen per jaar in een urenquota

De NAR adviseert het aantal toegelaten arbeidsdagen per jaar om te zetten in een jaarlijks urenquota van 300 uur. Om tegemoet te komen aan de nood in zowel de sport- als de sociaal-culturele en amateurkunstensector is het maximum van 300 uur echter ontoereikend.

De intensiteit van de prestaties in de huidige regeling voor het verenigingswerk is zeer divers, gaande van één tot meerdere ad hoc prestaties per jaar tot meerdere prestaties per week (dirigenten, trainers, ...).

Om een antwoord te bieden aan de diversiteit aan prestaties is een uitbreiding van de vrijstelling tot 600 uur per jaar noodzakelijk¹. Dit komt overeen met het aantal uren dat momenteel mogelijk is in de huidige regeling voor het verenigingswerk.

3. Cumulatie met artikel 17

De NAR adviseert om een bijkomende bepaling toe te voegen aan de huidige regeling inzake artikel 17 waarin wordt gesteld dat het leveren van prestaties in het raam van artikel 17, niet toegestaan is indien de organisatie en de betrokken werknemer door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst waren verbonden tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan het begin van de prestaties in het raam van artikel 17. Gezien het ontbreken van een geschikte regeling gedurende de eerste helft van jaar 2021 voor het verenigingswerk in de socio-culturele en amateurkunstensector, lijkt het ons aangewezen om een overgangperiode van een jaar te voorzien voor diegene die in 2021 met een aannemingsovereenkomst gewerkt hebben (en waarvoor bv hun prestatievergoeding werd geregeld via een fiscale fiche – diverse inkomsten).

4. Toepassing arbeidsrecht

De toepassing van artikel 17 RSZ-KB steunt op een zuiver arbeidsrechtelijke relatie tussen de werkgever en de werknemer. Werknemers ressorteren integraal onder het toepassingsgebied van de arbeidswetgeving. Wie onder het toepassingsgebied van de 25-dagen regel ressorteert, is werknemer, hetgeen impliceert dat een heel uitgebreide arbeidsrechtelijke regelgeving op hem van toepassing is.

Zoals de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen binnen de NAR terecht stellen, is het belangrijk rekening te houden met het bijzondere karakter van artikel 17. Waar de werknemersorganisaties pleiten voor gewaarborgd loon, moederschapsbescherming en jaarlijkse vakantie, worden zij in deze niet gevolgd door de werkgeversorganisaties die pleiten voor een aantrekkelijk en uitvoerbaar artikel 17.

¹ In eerdere communicaties gaf De Federatie voor de amateurkunsten- en sociaal-culturele volwassenensector aan dat een omzetting in een plafond van 350 uren in belangrijke mate zou beantwoorden aan de behoeften. Vanuit de sportsector gaf VSF aan dat een plafond van 600 uren realistisch zou zijn.

Het is belangrijk om zowel rekening te houden met de administratieve overlast als met de enorme kostenverhogende effecten die een zuivere toepassing van het arbeidsrecht met zich mee zou brengen. In bijlage hiervoor een theoretische inschatting van de financiële impact. Arbeidsrechtelijke aanpassingen in de tijdelijke regeling voor het verenigingswerk hebben reeds, samen met de verhoogde fiscaliteit, voor een forse daling aan gebruikers gezorgd. Het is belangrijk om in te spelen op de behoeften en realiteit in de voorgenoemde sectoren. Daarom pleiten we voor een minimale toepassing van het arbeidsrecht, op maat van de realiteit, en in overleg met de betrokken sectoren.

Verder verwijzen we graag nog eens naar de grote diversiteit aan prestaties die geleverd worden in de huidige regeling voor het verenigingswerk, van ad hoc prestaties tot meer duurzame overeenkomsten. Ook met deze verschillende realiteiten dient rekening gehouden te worden bij het inschatten of de toepassing van het arbeidsrecht realistisch is.

5. Eenvoudige aangifte – administratieve last

Eén van de belangrijkste knelpunten van de huidige 25-dagen regeling (artikel 17) is de administratieve overlast. De dagelijkse aangifte via Dimona, de loonadministratie, de aanvraag van een tijdelijk RSZ-nummer indien het een organisatie zonder werknemers is, de toepassing van de regelgeving inzake sociale documenten, het opvolgen van de arbeidsduur en uitzonderingen, de naleving van de integrale welzijnswetgeving, de implementatie van 100-den CAO's leidt in de praktijk tot een onbeheersbare bureaucratie op het niveau van de kleinere sport- en cultuurverenigingen.

Deze verenigingen beschikken niet over een permanente infrastructuur, de nodige "workforce", en de nodige knowhow om deze implementatie te verzekeren. Als enig alternatief wenkt een volledige externalisering van deze problematiek, via oa. een sociaal secretariaat, een externe preventiedienst, maar dan nog dient de sport- of cultuurorganisatie een voldoende tijd te investeren in een correcte implementatie van deze regelgeving, vermits zij voortaan als werkgever eindverantwoordelijk blijven. De bureaucratische impact van de aanstelling van een handvol verenigingswerkers (voortaan werknemers) is enorm. In de praktijk is dergelijke aansturing onmogelijk.

Dit maakt het hele systeem zeer ontoegankelijk voor de vele feitelijke verenigingen en kleine vzw's in onze sectoren die geen ervaring hebben met werkgeverschap. Voor beide sectoren is het daarom zeer belangrijk dat al deze formaliteiten eenvoudig geregeld kunnen worden via het 'één druk op de knop principe'. De uitwerking van een zeer gebruiksvriendelijke tool/applicatie is daarom prioritair, zodat de administratieve werklast beperkt wordt. Hier gaat het advies van de NAR echter nauwelijks op in.

6. Fiscaliteit: een vast fiscaal tarief in plaats van bedrijfsvoorheffing

In de huidige regeling voor artikel 17 wordt gewerkt met bedrijfsvoorheffing. Zoals hierboven gesteld vinden wij een eerlijke en realistische fiscaliteit legitiem. Een fiscaliteit van 10% lijkt ons gerechtvaardigd. Gelet op de gedaalde gebruikscijfers van de huidige regeling voor het verenigingswerk in de sportsector kunnen we namelijk vermoeden dat de verhoogde fiscale regeling² hierop een zeer negatieve impact heeft gehad. Vanuit het streven naar een statuut dat in de toekomst voldoende gebruikt zal worden door de sector is het belangrijk om een realistische fiscaliteit te voorzien.

Verder lijkt ons het werken met bedrijfsvoorheffing zoals in de huidige 25-dagen regeling minder aangewezen. In theorie gaat dit namelijk om voorschotten waarbij je pas na het indienen van je

² 10% solidariteitsbijdrage + 10% belastingheffing

belastingbrief duidelijkheid krijgt over de netto-vergoeding. Het is belangrijk dat de fiscale regeling zo transparant mogelijk is voor de eindgebruiker en administratief eenvoudig voor de organisatie.

7. De aansprakelijkheid van de bestuurders

De bestuurders stellen zich voortaan bloot aan een strafrechtelijke vervolging indien de hele sociaalrechtelijke regelgeving niet correct wordt geïmplementeerd. Wie wenst dergelijke aansprakelijkheid te ondergaan, wanneer de organisatie slechts de inzet beoogt van een paar verenigingswerkers?

8. De financiële draagkracht van de organisatie

Door toepassing van de integrale sociaalrechtelijke regelgeving wordt de financiële draagkracht van de organisatie enorme aangetast. Volgens een algemene inschatting dreigen de uitgaven, als onvoldoende wordt geredimeerd aan de sociaalrechtelijke en fiscale drempels, te verdrievoudigen (zie bijlage).. Hierbij dient niet alleen rekening gehouden te worden met de rechtstreekse stijging van de loonkosten, maar ook met een aanzienlijke toename van de indirecte administratieve kosten (investering in tijd en "manpower" om de hele regelgeving correct op te volgen, en finaal in goede banen te leiden).

Conclusie

Rekening houdend met bovenstaande pijnpunten biedt de aanpassing van artikel 17 van het RSZ-KB zoals geadviseerd door de NAR geen enkel soelaas voor de sport- en cultuursector. De zoektocht naar een globale "oplossing" voor het verenigingswerk vertrekt vanuit een verkeerd uitgangspunt. De uitbreiding van artikel 17 als redmiddel verengt de bredere doelstelling van de Wet Verenigingswerk, en regelt slechts één aspect met name de RSZ-problematiek. Enkel een zeer grondige aanpassing met een minimale toepassing van het arbeidsrecht en een realistische fiscaliteit zou een duurzaam scenario kunnen zijn.

De huidige wet op het Verenigingswerk heeft echter enkele voordelen die cruciaal zijn voor de sport- en cultuursector:

- een niet-toepasselijkheid inzake de arbeidswetgeving;
- een flexibele inzetbaarheid;
- een afzonderlijke loonvorming;
- een beperkte bureaucratie;
- een beperkte fiscale aanslag;
- een beperkt aansprakelijkheidsrisico voor de bestuurders.

Slechts een geringe aanpassing van de actuele regelgeving voor het verenigingswerk is nodig om een duurzame toepassing in de sport- en cultuursector te garanderen. De sport- en cultuursector zijn daarnaast, zoals u kan zien in de bovenstaande functielijst, ook vragende partij voor een verdere vernauwing/verfijning van het toepassingsgebied. Een volledige overgang naar het werknemersstatuut leidt echter ongetwijfeld tot een nieuwe verbreding van de tewerkstelling binnen grijze zones.

Bijlage 1: financiële impact bij een volledige toepassing van het arbeidsrecht

- Toepassing van de sectorale barema's (of minstens een gevoelige verhoging van het actuele minimum van 5,1 EUR/uur),
- Eindejaarspremie en wettelijk (enkel- en dubbel) vakantiegeld),
- Compensatie overuren/inhaalrust,
- Gewaarborgd loon bij sommige schorsingen van de arbeidsovereenkomst,
- Verhoogde fiscaliteit ingevolge toepassing van de oplopende marginale aanslagvoeten,
- Ontslagbescherming (verhoogde opzeggingsvergoedingen en -termijnen),
- Verhoogd administratief beheer (payrol, dimona-aangifte),
- Verhoogde arbeidsrechtelijke verplichtingen (oa welzijnswetgeving, beheer arbeidstijden en -duur, beheer schorsingen, beheer afwezigheden, ..).

Het inschatten van het effect van deze kostenverhoging is moeilijk, en hangt af van verschillende parameters. In ieder geval staat vast dat voor de grootste doelgroep van de betrokken verenigingswerkers het statuut als werknemer geen enkel alternatief biedt. Los van het fiscale verlies dat in hoofde van de betrokken verenigingswerker optreedt, oefent de toepassing van de hogerstaande principes een nefaste invloed uit op de financiële en organisationele draagkracht van de vereniging.

Algemeen gesteld dient minstens met volgende kostenverhogende aspecten te worden rekening gehouden:

- Impact minimumbarema's (ingeschat voor deze doelgroep op x 2);
- Eindejaarspremie (8,33%)(opmerking: via CAO van PC 329 01 iets beperkter tot vast bedrag van +/- 525 EUR (marginaal verschil)),
- Enkel en dubbel vakantiegeld (15,67%),
- Gewaarborgd loon (4%),
- Bijkomende vergoedingen: woon-werkverkeer, sectorale voordelen (vb. ecocheques, ...), overuren, loon voor feestdagen, ... (2%)
- Bijkomende administratieve uitgaven, sociaalrechtelijke verplichtingen en loonadministratie (50 EUR/maand),
- Bijkomend sociaal passief (2 %)

In de veronderstelling dat de sport- of cultuurorganisatie dezelfde netto-inkomsten aan de verenigingswerker wenst te garanderen, dan kan het kostenverhogend effect als volgt worden berekend (inschatting bij een netto-vergoeding van 4 000 EUR op jaarbasis):

- Fiscale neutralisatie, vloeit de facto voort uit de toepassing van de minimumbarema's (x 2)(+ 4000 EUR),
- Eindejaarspremie (+ 222 EUR),
- Vakantiegeld (+ 1 253 EUR)
- Gewaarborgd loon (+ 320 EUR)
- Bijkomende vergoedingen (+ 160 EUR)
- Bijkomende administratieve uitgaven (+ 600 EUR)
- Bijkomend sociaal passief (+160 EUR)
- Recuperatie actuele solidariteitsbijdrage (- 400 EUR)

De oorspronkelijke kostprijs verhoogt door deze overgang van 4 000 EUR (of 4 400 EUR in 2021) tot 10.315 EUR.

Geen enkele organisatie, die over deze mogelijkheden beschikt. Ook onder de drempel van de 2 000 EUR wordt het quasi onmogelijk om nog verenigingswerkers in te schakelen. De vaste kosten

gekoppeld aan het statuut van werknemer lopen in deze hypothese te hoog op (kosten/baten worden explosief negatief).

Toegepast op een verenigingswerker met 2.000 EUR, zouden de kosten tot +/- 5.568 EUR oplopen. Louter financieel gezien, is de overgang naar het werknemersstatuut onverenigbaar met de financiële en operationele draagkracht van de betrokken sport- en cultuurorganisaties. Deze verenigingen zijn te beperkt in omvang en beschikken over te weinig inkomsten om effectief werknemers aan te werven. Precies vanuit deze vaststelling werd destijds een nieuw semi-agoraal statuut ontwikkeld.