

Handelscheques of dienstencheques?

Filip Mispelon

ABVV-textiel, kleding, diamant

Tijdens de discussies over het Toekomstcontract voor de Werkgelegenheid in het voorjaar '96 stelde het NCMV voor handelscheques in te voeren om nieuwe arbeidsplaatsen te creëren en zwartwerk tegen te gaan. Dat zijn twee doelstellingen die de vakbonden nauw aan het hart liggen. Reden te over dus om eens na te gaan in hoeverre handelscheques van dienstencheques verschillen en beide systemen te evalueren vanuit syndicaal oogpunt [1].

De handelscheque is het best vergelijkbaar met een PWA-cheque. Alleen wordt er met dit voorstel - in tegenstelling tot de PWA's - tewerkstelling gecreëerd in het reguliere circuit. Particulieren zouden deze cheques kunnen aankopen en gebruiken om uiteenlopende prestaties te betalen (van de kapper tot de metselaar?). Daarbij wordt het meest verwezen naar de 'afwerking' van woningen, met klusjes als behangen en schilderen. De consumenten mogen deze cheques fiscaal in rekening brengen, waardoor zwartwerk minder aantrekkelijk wordt.

Een dergelijk fiscaal voordeel waarborgt echter geen massaal gebruik. Het succes ervan hangt af van het feit of de handelscheques, net zoals maaltijdcheques, zouden gebruikt worden als alternatief loon. Dit is de enige manier om op korte termijn een omvangrijke omzet van handelscheques te garanderen. Om dit voorstel voor bedrijven en hun werknemers aantrekkelijk te maken, zou dit loon moeten vrijgesteld worden van sociale bijdragen en belastingen. Hier heeft de vakbond het al moeilijk mee. Er zit niemand te wachten op nog een nieuwe loonvorm, en de sociale zekerheid wordt er eens te meer de dupe van. Misschien is een loonstijging buiten de loonnorm, die in handelscheques wordt uitbetaald, wel aanvaardbaar?

Waar haalt het NCMV de mosterd?

Het is duidelijk dat een handelscheque vergelijkbaar is met een dienstencheque: een cheque waarmee prestaties binnen het reguliere circuit kunnen betaald worden. Fiscaal aftrekbaar, om het voor de consument aantrekkelijker te maken, en/of uitgekeerd als alternatieve bezoldiging, om ervoor te zorgen dat op korte termijn voldoende middelen vrijgemaakt worden. Een studie van de Koning Boudewijnstichting achtte de creatie van 67.000 nieuwe arbeidsplaatsen mogelijk.

Maar zullen deze cheques inderdaad extra tewerkstelling opleveren? In zoverre de handelscheque zou gepaard gaan met een koopkrachtstijging (m.a.w. een loonstijging, evenwel uitbetaald in handelscheques), brengt deze automatisch nieuwe tewerkstelling met zich mee. In tegenstelling met een normale loonstijging zijn er echter enkele voordelen. Ten eerste vertaalt de loonstijging zich in aankopen van diensten met 100% lokale toegevoegde waarde (waar anders meer dan 40% van een gemiddelde besteding zich vertaalt in toegenomen import). Dit brengt vanzelfsprekend een sterkere toename van de tewerkstelling mee [2]. Ten tweede gaat het om loon dat niet kan gespaard worden, wat omwille van de hoge spaarquote van de Belgen een voordeel is. Het bestedingsgedrag wordt daarmee in

de hand gewerkt.

Het NCMV gaat echter nog een stap verder. De ondernemer die cheques ter betaling ontvangt, kan ze onder meer gebruiken voor het betalen van de bijdragen voor de sociale zekerheid van zijn werknemers. Indien hij bijkomend werklozen in dienst neemt, kan een cheque van 500 frank gebruikt worden om voor 750 frank RSZ-bijdragen te betalen. Op die manier wordt niet alleen nieuwe tewerkstelling, maar ook een verlaging van de loonkosten gerealiseerd.

Wie zal dat betalen ?

De factuur voor de sociale zekerheid en de overheid dikt natuurlijk aan. Stel: mijnheer of mevrouw X hebben een brutoloon van 1.000.000 frank per jaar. Ze bekomen een loonsverhoging van 2% (of 20.000 frank) uitbetaald in handelscheques. Hierop betalen werkgever en werknemer geen RSZ-bijdragen. Kostprijs voor de sociale zekerheid: 9.000 frank. Er worden evenmin inkomstenbelastingen betaald. Kostprijs voor de overheid: 8.000 frank. Wel houdt de betrokkene netto 20.000 frank over - bij een normale loonsverhoging valt dit terug op de helft. Tegelijkertijd bespaart de werkgever zo'n 7.000 frank aan RSZ-bijdragen (zie tabel).

Tabel

	normale loonsverhoging	handels- cheques
brutoloon	20.000 fr	20.000 fr
RSZ-bijdrage werkgever	7.000 fr	
totale loonkosten	27.000 fr	20.000 fr
RSZ-bijdrage werknemer	2.000 fr	
loon voor belastingen	18.000 fr	
inkomstenbelasting	8.000 fr	
nettoloon	10.000 fr	20.000 fr

Inzoverre deze 20.000 frank, uitbetaald in de vorm van handelscheques, zich vertaalt in nieuwe tewerkstelling, doet de overheid geen verlies. Immers, op deze prestatie moeten opnieuw sociale bijdragen (ook in het voorstel van het NCMV om de bijdrage te verlagen, als het gaat om een nieuw aangeworven werkloze) en belas-

tingen betaald worden. Tegelijkertijd dalen de uitgaven voor de werkloosheidsuitkeringen.

Wanneer nieuwe tewerkstelling?

Een handelscheque zal niet automatisch nieuwe tewerkstelling creëren. Daarvoor moet aan enkele voorwaarden voldaan worden.

Het moet gaan om nieuwe diensten: wie voortaan bij de kapper betaalt met handelscheques, voor dezelfde diensten als voorheen, creëert geen nieuwe tewerkstelling. Het is zelfs twijfelachtig of hiermee zwartwerk wordt tegengegaan: een kapper die 10% van zijn inkomen int onder de vorm van handelscheques, zal daarom geen hoger jaarinkomen aangeven bij de fiscus. Om de kosten voor de sociale zekerheid te beperken moeten de prestaties zich vertalen in bijkomende tewerkstelling van loontrekkenden (en dus niet van zelfstandigen, al of niet in beroep, omwille van hun lage sociale zekerheidsbijdragen).

Dat betekent dat een handelscheque aan voorwaarden moet onderworpen worden. Zo moet de geldigheid beperkt worden: het gebruik van handelscheques moet beperkt worden tot diensten waarvoor nu geen of nauwelijks een beroep gedaan wordt op het reguliere circuit (schoonmaak, tuinonderhoud, behangen en schilderen, wassen en strijken). Deze diensten moeten aangeboden worden door bedrijven, zelfstandigen, coöperatieven, of wie dan ook, die loontrekkenden tewerkstellen.

Met deze voorwaarden zijn we uiteindelijk een heel eind verwijderd van het oorspronkelijke voorstel van handelscheques van het NCMV. De belangrijkste kritieken op deze handelscheques zijn dat het tewerkstellingseffect beperkt zal blijven omdat niet persé op nieuwe diensten een beroep wordt gedaan; en ook dat de effectiviteit in de bestrijding van het zwartwerk niet overroepen mag worden. De prestaties die met een handelscheque betaald worden, zullen natuurlijk niet meer in het zwart gebeuren. Of het totaalbedrag van de correct aangegeven facturen in dezelfde mate zal stijgen, blijft twijfelachtig. Om het onderscheid met het voorstel van het NCMV te benadrukken wordt vanaf nu in deze tekst de term dienstencheque gehanteerd.

Een alternatief voor arbeidsduurverkorting?

Het klinkt misschien vreemd maar dienstencheques vormen een alternatief voor arbeidsduurverkorting - arbeidsduurverkorting die omwille van de hoge werkloosheid dringend nodig is. Alleen gaat het niet om arbeidsduurverkorting in het bedrijf, met compenserende aanwervingen, maar om arbeidsduurverkorting thuis, met compenserende aanwervingen.

Waarom is het gebruik van het woord arbeidsduurverkorting hier op zijn plaats? In een gezin waar beide partners voltijds werken, bedraagt de gezamenlijke wekelijkse arbeidsduur 120 uur, inclusief kinderopvang, huishoudelijke arbeid en kleine onderhoudswerken. Wanneer een deel van deze arbeid gepresteerd wordt door derden betekent dit automatisch een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur. Het feit dat deze huishoudelijke arbeid zou geleverd worden binnen een degelijk statuut betekent een enorme vooruitgang ten opzichte van de huidige PWA's, zodat men terecht kan spreken van compenserende aanwervingen.

Waarom spreken van een alternatief voor iets waarvan men voorstander is? Arbeidsduurverkorting ligt bij actieven soms moeilijk omdat ze het gevoel hebben dat er iets ingeleverd wordt. Ook als de arbeidsduurverkorting gerealiseerd wordt met loonbehoud, want dan lever je toch je loonmarge in? Bedrijven stellen dat lineaire arbeidsduurverkorting met compenserende aanwerving niet kan, omdat er onvoldoende gekwalificeerde werknemers beschikbaar zijn. Bij dienstencheques worden beide problemen opgelost: er wordt niet ingeleverd, en de nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen richten zich op de eerste plaats op laaggekwalificeerden.

Dienstencheques vanuit milieu-oogpunt

De milieubeweging verwijt de vakbond voortdurend zijn groeifetisjisme, en terecht. Meer groei mag dan een noodzaak zijn vanuit tewerkstellingsstandpunt, het brengt ook een steeds zwaardere belasting van het milieu mee. Arbeidsduurverkorting (denk aan de voorstellen van A. Gorz) is in deze context het enige voorstel waarrond milieu- en vakbeweging elkaar vinden. Het is immers een voorstel waarbij produktiviteitsstijgingen

ten gevolge van technologische ontwikkelingen ook aan de loontrekkenden ten goede komen, terwijl terzelfdertijd aan de groeispiraal een halt wordt toegeroepen. Meer produktiviteit vertaalt zich in dit geval immers niet in meer koopkracht (dus meer milieubelastende consumptie), maar in meer vrije tijd [3].

Opnieuw vormen dienstencheques hier een alternatief om te garanderen dat groei zich niet onbeperkt vertaalt in een stijging van de consumptie van schaarse materiële goederen en dus verspilling van materiële rijkdommen. Produktiviteitsgroei wordt hier omgezet in een loonvorm, die niet resulteert in materiële consumptie, maar in een verkorting van de thuisarbeidsduur en de creatie van niet-milieubelastende nieuwe tewerkstelling voor laaggekwalificeerden. De toename van hun koopkracht (het verschil tussen hun werkloosheidsuitkering en hun loon) zal zich dan wel opnieuw in materiële consumptie vertalen.

En het ABVV in deze discussie?

Het ABVV pleit voor de uitbouw van buurt-diensten, met volwaardige tewerkstelling, als alternatief voor de huidige PWA's. Om de vraag te stimuleren, kunnen vrijwillig aan te kopen dienstencheques, die fiscaal aftrekbaar zijn, worden gehanteerd. Uitbetaling van een loonsverhoging onder de vorm van dienstencheques is een taboe. Het voorstel van het NCMV om handelscheques in te voeren kan evenmin op veel goedkeuring rekenen. Terecht, omdat handelscheques, zoals het NCMV die voorstelt, alleen maar een nieuw betalingsmiddel inhouden voor bestaande diensten. Het tewerkstellingseffect blijft hierdoor beperkt. In het beste geval zal een deel van het zwart circuit witgewassen worden en zullen de overheid en de sociale zekerheid heel wat inkomsten derven.

Toch blijkt uit discussies met militanten heel wat argwaan te bestaan tegenover alle voorstellen, waarin naar buurt-diensten of dienstencheques verwezen wordt. Daarom wik en weeg ik enkele van de gebruikelijke argumenten tegen dienstencheques.

1. Dienstencheques hollen reguliere tewerkstelling uit, zowel in de privé als in overheidsdiensten. Dit argument is correct in zoverre het be-

grip dienstcheques verengd wordt tot de huidige PWA-regeling. Er zijn immers steeds meer steden en gemeenten die PWA-ers gebruiken om het aanwerven van contractuelen en ambtenaren te omzeilen, en hun loonkosten te drukken. Ook de tewerkstelling van PWA-ers bij particulieren kan men bezwaarlijk als volwaardige tewerkstelling beschouwen.

2. Alleen werk in een fabriek is echt werk. Het wordt wel niet op deze manier geformuleerd, maar toch leeft deze idee bij tal van militanten. Schoonmaken bij particulieren is toch geen werk? Hierbij twee bedenkingen. Als schoonmaken bij particulieren gebeurt in een volwaardig statuut en met een volwaardig loon, zie ik niet in welke bezwaren zich stellen. Integendeel, wanneer men dit werk vergelijkt met het werk dat laaggeschoolden in een fabriek moeten uitvoeren, dan zal men vaststellen dat een poetsvrouw op heel wat punten aantrekkelijker werk heeft dan bijvoorbeeld haar collega-arbeidster in een naaiatelier. Ze is zelfstandiger bij de uitvoering van haar werk, er staat geen atelierleidster op haar vingers te kijken, er wordt niet met een chronometer nagegaan in welke tijdspanne een bepaalde taak moet uitgevoerd worden, haar werk is niet repetitief.

3. Dienstcheques zorgen voor een nieuwe aflevering van 'upstairs-downstairs'. Dienstcheques brengen opnieuw een categorie van dienstpersoneel met zich mee, die alleen maar goed is om de karweitjes van de beter begoeden uit te voeren. Dit argument houdt steek. Alleen moet men een dergelijke gang van zaken vergelijken met de huidige situatie. Momenteel zorgt een proces van dualisering er immers voor dat steeds meer laaggeschoolden uitgesloten worden, én zelfs geen baantje meer kunnen krijgen. Voor deze groep uitgeslotenen kan een systeem van dienstcheques opnieuw de toegang tot de arbeidsmarkt forceren.

4. Dienstcheques gaan in tegen de vrije beschikking over het loon. Ook dit bezwaar is terecht. Uithetaling onder de vorm van dienstcheques houdt anderzijds ook voordelen in, omdat op dit deel van het loon geen RSZ-bijdragen of belastingen moeten betaald worden (netto = bruto). Toch kan er vooral bij de laagste looncategorieën bezwaar rijzen, omdat een deel van

hun loon onder de vorm van dienstcheques wordt uithetald. Om die reden kan er aan gedacht worden een loonsverhoging onder de vorm van dienstcheques mogelijk te maken voor dit gedeelte van het loon dat hoger ligt dan de loonnorm.

5. Dienstcheques brengen een discriminatie met zich mee tussen loontrekkenden en niet-loontrekkenden. Dit is een bezwaar dat militanten herhaaldelijk formuleren in de discussies over arbeidsduurverkorting: wij kiezen voor arbeidsduurverkorting in plaats van loonsverhoging uit solidariteit met de werklozen, maar ondertussen blijft de slager om de hoek 60 uur per week presteren en moet hij geen inkomen derven. Dienstcheques houden op twee punten een voordeel in ten opzichte van arbeidsduurverkorting: er wordt geen loon, zelfs geen loonmarge, ingeleverd. Wel is de manier waarop dit loon besteed kan worden aan beperkingen onderworpen; en in tegenstelling tot arbeidsduurverkorting zou het gebruik van dienstcheques voor een bepaald percentage van het inkomen ook aan niet-loontrekkenden kunnen opgelegd worden.

Waar wordt tewerkstelling gecreëerd?

Eerst en vooral zal duidelijk moeten omschreven worden voor welke diensten de dienstcheque gebruikt kan worden. Waarschijnlijk zal het antwoord hierop enigszins overeenkomen met de antwoorden die hierop in elke PWA afzonderlijk geformuleerd worden. Enkele mogelijke voorbeelden zijn schoonmaak, tuinonderhoud, wassen en strijken, schilderen en behangen, thuiszorg voor kinderen en bejaarden. Momenteel doen particulieren voor dit soort dienstverlening nauwelijks een beroep op de markt. Ofwel improviseren tweeverdieners om alles gedaan te krijgen na hun dagtaak, ofwel doen ze een beroep op zwartwerkers die op die manier iets bijverdienen, ofwel doen ze toch een beroep op een zelfstandige, die dan voorstelt om geen factuur op te maken, want zo moet je geen BTW betalen... Zo wordt wel de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen tegengegaan, en derven de overheid en de sociale zekerheid heel wat inkomsten.

Als er een beroep gedaan moet worden op de markt, stelt zich de vraag wie die diensten

moet leveren. De eersten die hiervoor in aanmerking komen (en dat zal het NCMV graag horen) zijn de KMO's. Enkele voorbeelden. Schoonmaakfirma's zullen hun personeel een minder flexibel uurrooster kunnen aanbieden. Nu wordt vooral op hun diensten een beroep gedaan om kantoren schoon te maken voor 9 uur en na 17 uur. Hun personeel mag dus opdraven op de minst aantrekkelijke uren (namelijk wanneer de kinderen thuis zijn). Een uitbreiding van de dienstverlening aan particulieren zal hen toelaten om hun personeel ook in te zetten tussen 9 en 17 uur, en hen daardoor in een meer samenhangend uurrooster te laten werken.

Wasserijen kunnen zich opnieuw meer richten tot particulieren, die voor was en strijk een beroep doen op de markt (momenteel werken zij vooral voor ziekenhuizen, bedrijven, hotels en restaurants).

Firma's voor tuinaanleg en -onderhoud zullen opnieuw de concurrentie aankunnen met de zwartwerker die na zijn uren de tuin van zijn buuren onderhoudt (die zwartwerker kan immers geen dienstencheques, waarover het gezin hoe dan ook beschikt, valoriseren).

Niets belet natuurlijk dat ook nieuwkomers zich op de markt profileren. Denk maar aan de talrijke initiatieven in de sfeer van de 'sociale economie'. Coöperaties en vzw's richten zich in deze sector tot laag geschoolden met de bedoeling hen terug in te schakelen in de arbeidsmarkt. Een toename van de particuliere vraag naar dienstverlening zal de kans op reguliere

tewerkstelling in deze initiatieven bevorderen. Zoals eerder benadrukt in deze tekst is de creatie van reguliere tewerkstelling de belangrijkste doelstelling van de voorgestelde formule van dienstencheques.

Tot slot

Het gaat hier vanzelfsprekend niet om een toveroplossing. Daarenboven wordt de argwaan van socialistische militanten gevoed door de manier waarop dienstencheques tot nu toe vertaald werden in een ongunstige PWA-formule. Ook zal een eventuele nieuwe loonvorm op weinig bijval kunnen rekenen. Toch mag men een dergelijke piste niet uitsluiten, in een periode dat discussies over verlaging van de loonlasten, en de invoering van een loonnorm de sociale actualiteit domineren. Een tewerkstellingscreërende loonmaatregel die vrijgesteld is van sociale en fiscale lasten, maar tegelijkertijd buiten de loonnorm valt, biedt aantrekkelijke perspectieven.

[1] Zie ook: Debaene, J.-M., Nieuwe diensten en buurtdiensten. Een onontbeerlijk element in de strijd tegen de werkloosheid. In: *Samenleving en politiek*, jg. 3/1996, nr.3, blz.37-44.

[2] 100% lokale toegevoegde waarde betekent ook een hoger multiplier-effect, omdat deze som ook nog een tweede keer volledig (en niet voor 40%) wordt besteed in de binnenlandse economie door degene die dat inkomen ontvangt.

[3] Het argument dat meer vrije tijd op zich leidt tot meer consumptie is niet correct. Meer vrije tijd bij een constante koopkracht kan alleen maar een wijziging in het bestedingspatroon met zich meebrengen, en geen toename van de bestedingen.