



RSZ en DIBISS stellen voor om te fusioneren

De recente evoluties en gevolgen van de zesde staatshervorming

De moderne sociale zekerheid die na de Tweede Wereldoorlog tot stand kwam, impliceerde een grondige rationalisering van de sociale verzekeringen in België. Op het vlak van de organisatie van het stelsel werd er voortaan een onderscheid gemaakt tussen de instellingen die belast werden met toekennen en betalen van de sociale uitkeringen en die belast met inning van de bijdragen. De betrokkenheid van de sociale partners werd verankerd door het invoeren van het paritair beheer van de OISZ (Openbare Instellingen van de Sociale Zekerheid).

De basisstructuur die in 1944 tot stand kwam, is de voorbije 70 jaar vrij stabiel gebleven. Er waren vanzelfsprekend permanent evoluties maar het is toch vooral de zesde staatshervorming (2012) die een veel grotere impact heeft op de werking van de sociale zekerheid omdat grote onderdelen van het arbeidsmarktbeleid, de ouderenzorg en het stelsel van de kinderbijslag werden overgedragen aan de Gemeenschappen en de Gewesten. Daarnaast doet ook het akkoord over de invoering van een eenheidsstatuut arbeiders-bedienden vragen rijzen over de organisatie van de sector jaarlijkse vakantie en de structuur van de paritaire comités en de vele sectorale fondsen.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de regering-Di Rupo in de gemeenschappelijke bepalingen van de bestuursovereenkomsten 2012-2015 van de OISZ deze bepaling liet opnemen: “Het College van OISZ en de sociale gesprekspartners zullen in gezamenlijk overleg een haalbaarheidsanalyse maken en scenario’s voorstellen m.b.t. een herziening van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid.”

Ook het huidig regeerakkoord vermeldt op meerdere plaatsen initiatieven die een impact kunnen hebben op de organisatie van de sociale zekerheid. Zo wordt voorzien dat de organisatiestructuur van de federale overheid zal worden geoptimaliseerd, rekening houdend met onder meer de overdracht van bevoegdheden naar de deelstaten.

Bewust van de veranderende context startte het College van de OISZ in de zomer van 2014 een eerste denkoefening over de herschikking van het landschap van de OISZ. Hierbij werd afgesproken dat men binnen een aantal clusters van verwante instellingen (o.a. pensioenen - arbeidsongeschiktheid – bijdrageninning - werkloosheid) zou nagaan welke voorstellen

zouden kunnen uitgewerkt worden. Op basis hiervan werden ook tussen RSZ en DIBISS einde vorig jaar gesprekken aangeknoopt

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

Kerncijfers 2014	
Budget:	174 miljoen EUR (70 miljoen IT)
Aantal VTE (december 2014):	1.239
Aantal werkgevers/klanten:	± 244.441
Aantal werknemerslijnen:	3,5 miljoen
Inning van de bijdragen:	
- Globaal beheer	± 42,9 miljard EUR Globaal Beheer
- RJV, Fondsen ...	± 6,7 miljard EUR buiten Globaal Beheer (Jaarlijkse vakantie, Fondsen voor bestaanszekerheid)
- PDOS	± 2,1 miljard EUR

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid staat al vele decennia in voor de inning van de klassieke sociale bijdragen (globaal beheer), de vakantiebijdrage (RJV) en allerhande bijzondere bijdragen (Fonds Sluiting Ondernemingen, bijdrage op de aanvullende pensioenen, op bedrijfsvoertuigen, solidariteitsbijdrage studenten, Fondsen voor bestaanszekerheid, ...).

In 2009 heeft de RSZ zich als één van zijn strategische doelstellingen gesteld, dat hij moet evolueren tot de referentie-instelling op het vlak van de inning en het beheer van de sociale bijdragen. In het kader van de regionalisering van het arbeidsmarktbeleid koos de RSZ voor de rol van operator en dus de bereidheid om regionaal beleid te ondersteunen. Ten gevolge van het akkoord over de staatsvorming werden de doelstellingen in 2012 formeel aangevuld met “het operationaliseren van het regionaal doelgroepenbeleid”.

Naast de al langer bestaande aanvullende pensioenen op ondernemingsniveau, begonnen in de periode 2000-2010 meer en meer sectoren initiatieven te nemen om een aanvullend sectorpensioen in te stellen. Omdat deze eigen karakteristieken hadden (bv. bepaalde werkgevers van een sector dragen niet of maar gedeeltelijk bij omdat zij al een gelijkwaardig voordeel op ondernemingsniveau hadden), heeft de RSZ de zogenaamde techniek van de geïmplementeerde inning geïmplementeerd. Deze maakt het mogelijk de bijdragen voor deze aanvullende pensioenen automatisch via de DmfA te innen, wat een grote administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers betekende.

De RSZ treedt op voor 35 sectoren op een totaal van 49 en int hierdoor ruim 55% van de aanvullende pensioenpremies.

In samenwerking met RSZPPO, Sigedis en PDOS werd in de loop van het jaar 2010, het project Capelo uitgewerkt. Met dit project beoogde PDOS de uitbouw van het elektronische pensioendossier voor de ambtenaren met de mogelijkheid om een loopbaanoverzicht en een pensioenraming te krijgen.

In Capelo wordt de DmfA gebruikt als "drager" voor het PDOS-dossier. Het principe van de multifunctionele aangifte werd verder gerentabiliseerd door het hergebruik van de volledige technische infrastructuur en het nogmaals delen van de functionele componenten. De gegevens die via de RSZ-aangifte elektronisch worden opgevraagd, dienen dus voortaan ook voor de vaststelling en berekening van het pensioen van de ambtenaren.

Daarnaast staat PDOS in voor de inning van de pensioenbijdragen van de statutaire ambtenaren van de federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten en de berekening en betaling van de pensioenen van de statutaire ambtenaren. Sluitstuk van deze samenwerking is dat de RSZ met ingang van het eerste kwartaal 2015 de inning van de pensioenbijdragen voor de ambtenaren overneemt van PDOS. Deze nieuwe opdracht wordt, zoals voor de sector jaarlijkse vakantie en voor de fondsen voor bestaanszekerheid, buiten het Globaal beheer verricht. Op deze wijze kunnen beide instelling zich verder toespitsen op hun kernopdrachten.

In het kader van de overheveling van de kinderbijslag naar de deelstaten werd voorzien in de afschaffing van de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen ten bate van de arbeiders voor binnenscheepvaart (BK 4). Het Beheercomité van de RSZ oordeelde dat het op basis van deze ontwikkeling niet meer zinvol was om de specifieke afdeling Maatschappelijke Zekerheid van de kas nog langer in stand te houden. Om die reden is dan ook voorzien dat de inning van de sociale bijdragen m.b.t. de binnenscheepvaart met ingang van 1 januari 2016 wordt overgeheveld naar de RSZ.

De RSZPPO evolueert tot de nieuwe instelling DIBISS

De RSZPPO startte in 1952 als een Bijzonder Kinderbijslagfonds. De mijlpalen in de geschiedenis van deze instelling kunnen als volgt worden samengevat. In 1952 werden de negen provinciale kinderbijslagfondsen samengevoegd tot een Bijzonder Kinderbijslagfonds (voor de lokale besturen). Door de oprichting van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst in 1972 (GSD) bij het Bijzonder Kinderbijslagfonds konden de personeelsleden van vele kleine lokale besturen toegang krijgen tot een sociale dienstverlening die deze kleine besturen individueel onmogelijk konden opzetten.

In 1986 werd het Kinderbijslagfonds omgevormd tot de "Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke besturen" (RSZPPO): naast de betaling van de kinderbijslag inde de instelling voortaan ook de socialezekerheidsbijdragen van de lokale besturen.

In 1987 werd de Gemeentelijke omslagkas der gemeentelijke pensioenen naar de RSZPPO overgeheveld, waardoor deze instelling voortaan ook zorgde voor de financiering van het Gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale besturen. In het kader van de politiehervorming sloten in 2002 196 lokale politiezones zich aan bij de RSZPPO.

In 2012 werd het gesolidariseerde pensioenfonds bij de RSZPPO opgericht waardoor voortaan bijna alle lokale besturen voor hun vast benoemde ambtenaren bij dit pensioenfonds aangesloten zijn.

In 2015 fusioneren RSZPPO en DOSZ (“Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid”) tot de nieuwe instelling DIBISS: Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels.

Kerncijfers (2014)		
Budget:	33.736.223 EUR	
Aantal VTE (december 2014) :	305,4	
Aantal werkgevers	1.798	
Aantal werknemerslijnen (aantal unieke koppen)	360.312	
Inning van de bijdragen	<i>BC 2014</i>	<i>BC 2015</i>
<i>Sociale zekerheid - Globaal Beheer</i>	2,2 miljard EUR	2,8 miljard EUR
<i>Sociale zekerheid - Buiten Globaal Beheer</i>	0,1 miljard EUR	0,1 miljard EUR
<i>Sociale zekerheid - Kinderbijslag</i>	0,6 miljard EUR	-
<i>Pensioenen</i>	1,9 miljard EUR	2,1 miljard EUR

Samenwerking RSZ – RSZPPO (DIBISS)

Tussen de RSZ en RSZPPO bestaat er al vele jaren een intense samenwerking. Toen in de periode 2000-2003 het e-governement van de sociale zekerheid vaste vorm kreeg, werden de elektronische toepassingen (Dimona en DmfA) door beide instellingen samen ontwikkeld en wordt sindsdien ook de backoffice samen gedeeld. Zo wordt het proces van het ontvangen en verwerken van aangiften (DmfA, ASR, Dimona) gezamenlijk beheerd in samenwerking met Smals. In een ruimere context wordt eveneens het beheer van de portaalsite, de toegangen tot de beveiligde toepassingen en de beveiligde elektronische brievenbus (e-box) gezamenlijk door de RSZ en DIBISS beheerd.

Nu de RSZ sinds het eerste kwartaal 2015 de inning van de pensioenbijdragen voor de ambtenaren overneemt van PDOS, is opnieuw een synergie met DIBISS ontstaan. DIBISS voert deze opdracht immers al sinds de jaren ‘80 uit voor de lokale besturen.

Tot slot dient opgemerkt dat DIBISS enkele specifieke opdrachten heeft die de RSZ niet kent, met name het beheer van het gesolidariseerde pensioenfonds van de lokale besturen en het beheer van het fonds Sociale Maribel van de openbare sector, het beheer van een gemeenschappelijke sociale dienst voor de lokale besturen en het beheer van de overzeese

sociale zekerheid. Deze opdrachten zullen worden ondergebracht in een nieuwe Algemene Directie “Overzeese sociale zekerheid en externe diensten”

Voordelen van de fusie

Antwoord bieden op de verwachtingen van het beleid en de sociale partners

Zowel de sociale partners als de beleidsverantwoordelijken verwachten van de openbare diensten een performante dienstverlening die rekening houdt met de steeds veranderende context waarbinnen wordt gewerkt en die tegelijkertijd afgestemd is op evoluerende behoeften van de samenleving. Efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening blijven hierbij de centrale doelstellingen. Om dit mogelijk te maken moet men kunnen beschikken over organisaties die over de nodige menselijke en financiële middelen kunnen beschikken om op basis van een duidelijke strategie invulling te geven aan deze verwachtingen.

De fusie van RSZ en DIBISS kan een concrete invulling geven aan de hiervoor geformuleerde verwachtingen. Zo biedt een verdere integratie van de inning van de sociale bijdragen en de financiering van het stelsel van de sociale zekerheid van de werknemers mogelijkheden op vlak van verbetering en rationalisering. Het spreekt voor zich dat hierbij het principe van de activiteiten verricht binnen en buiten het Globaal Financieel Beheer (jaarlijkse vakantie, fondsen voor bestaanszekerheid, pensioenen van de lokale besturen, ...) gerespecteerd wordt. Ook op vlak van het patrimonium houdt de fusie een rationalisering in, omdat blijkt dat, na de overdracht van de kinderbijslag, het Hortagebouw ruim volstaat om alle medewerkers te huisvesten en ook beter te voldoen aan de geldende normen.

Door de fusie ontstaat er ook een sterkere organisatie die dus beter het hoofd zal kunnen bieden aan de budgettaire uitdagingen maar tegelijkertijd ook over een voldoende schaal beschikt om de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen en blijven in te zetten op verbetering en modernisering. De versterking van de ondersteuningsdiensten biedt ook nieuwe perspectieven op het vlak van de ontwikkeling van het HR-beleid en de loopbaanontwikkeling van de medewerkers.

Hierbij kan men niet voorbij de vaststelling dat er door de fusie ook een aantal opdrachten meekomen die op het eerste gezicht eerder atypisch zijn zoals de overzeese sociale zekerheid, de lokale pensioenen, de sociale Maribel en de gemeenschappelijke sociale dienst. Door de oprichting van een nieuwe Algemene Directie, die deze activiteiten zou groeperen, wordt een solide basis gecreëerd om deze zo binnen het paritair beheer van de sociale zekerheid te consolideren en dit met dezelfde waarborgen als voorheen.

Wat de overzeese sociale zekerheid betreft, gaat het inderdaad over een veelzijdige opdracht die er in de eerste plaats op gericht is om de sociale rechten van werknemers die tijdelijk naar

het buitenland vertrekken te garanderen. Het lijkt dan ook niet onredelijk om het garanderen van deze rechten in één dienst te centraliseren en bij de RSZ onder te brengen. Naar de toekomst toe zal de RSZ dus ook op dit vlak een duidelijke strategie moeten ontwikkelen.

Personeel

Wat het personeel betreft, zijn de voordelen van meet af aan duidelijk. De activiteiten van de productie- en ondersteuningsdiensten zijn grotendeels gelijklopend, wat de mogelijkheid geeft om te rationaliseren, de lacunes op te vullen en voor bepaalde diensten (opnieuw) back-upfuncties te creëren.

In het algemeen zullen de productie- en ondersteuningsdiensten versterkt worden, wat het op termijn mogelijk maakt om beter het hoofd te bieden aan de begrotingsbeperkingen en de goede werking van de organisatie te waarborgen.

Bovendien is de expertise die in de verschillende instellingen ontwikkeld werd, complementair. Zo profileert DIBISS zich als een expert in de openbare sector. Deze knowhow zal gebruikt kunnen worden bij het beheer van de werkgevers van de openbare sector voor de RSZ. Aan de andere kant zullen de competenties van het personeel van de RSZ op het vlak van het geïntegreerde beheer van de werkgeversrekeningen nuttig zijn voor de sector PPO. De ervaring van de ploegen op het vlak van de verschillende geïmplementeerde modellen en projecten zal het geheel ten goede komen.

Projecten die reeds parallel uitgevoerd worden zullen het mogelijk maken dat de hele openbare sector volgens één en dezelfde procedure behandeld wordt.

Werkingskosten IT

Naast de vaststelling dat de RSZ over een voldoende IT-budget moet kunnen beschikken om zijn basisopdrachten te kunnen vervullen, is het ook duidelijk dat het gemeenschappelijk IT-beheer RSZ-DIBISS ook een aantal rationalisering mogelijk maakt.

Op het vlak van de processen “identificatie”, “aangiften” en “controle” lijkt het evident dat snel efficiëntiewinsten geboekt kunnen worden. Deze processen bestaan grotendeels uit een set van inhoudelijke controles, het anomaliebeheer, de berekening van de verschuldigde bijdragen en de bijdrageverminderingen, het doorsturen van de loon- en arbeidstijdgegevens naar het netwerk van de sociale zekerheid en het beheer van de feedbackberichten. Dat de basisprincipes volledig éénvormig kunnen zijn, neemt niet weg dat er waar nodig specifieke gegevensblokken en codificaties kunnen worden gehanteerd voor de aangiften van de lokale besturen.

Wat de inning betreft, is er een verschil tussen het door RSZ en DIBISS gehanteerde model. Waar bij de RSZ de werkgevers en/of hun mandataris, verantwoordelijk zijn voor de

berekening en de betaling van de sociale bijdragen, past DIBISS een systeem van facturatie toe.

Wat de verschillende bureauticatoepassingen betreft, zal het gemeenschappelijk gebruik en onderhoud van één systeem, na aanvankelijke integratiekosten, onvermijdelijk leiden tot een kostendaling. Ook het gemeenschappelijk gebruik van de IT-infrastructuur, één elektronisch dossier, VOIP, ... moet op termijn tot besparingen leiden.

Het past evenwel te onderstrepen dat het gemeenschappelijk gebruik van bepaalde informaticatoepassingen ook niet te onderschatten eenmalige migratiekosten vergen. Het gaat dan om het gemeenschappelijk gebruik van één boekhoudpakket, één pakket voor het personeelsbeheer, één systeem van analytische boekhouding,

In dit verband zal onderzocht worden in welke mate de besparingen, dankzij de rationalisering van de informatica-uitgaven, aanleiding kunnen geven tot een transfer naar de personeelskredieten of andere investeringsuitgaven. Ook dit zal het voorwerp moeten uitmaken van de onderhandelingen in het kader van de nieuwe bestuursovereenkomst.

Andere werkingskosten

Wat de werkingskosten betreft, maakt de fusie het mogelijk om te besparen op de kosten voor het gebouw. Door de integratie van DIBISS in het Hortagebouw kunnen verschillende uitgaven vermeden worden: onderhoudsovereenkomsten, schoonmaak, bewaking, energie.

De verkoop van gebouwen die niet langer noodzakelijk zijn voor de werking

Zoals hiervoor aangegeven is het dus mogelijk om de nieuwe instelling volledig te huisvesten in het RSZ-gebouw aan het Hortaplein. De medewerkers van de sector kinderbijlagen worden overgedragen in het kader van de communautarisering van de kinderbijlagen. Hierdoor zullen de gebouwen van DIBISS niet langer noodzakelijk zijn voor de werking van de instelling en komen deze gebouwen, na de verhuisbewegingen, dus leeg te staan. Om die reden hoeft ook niet meer geïnvesteerd te worden in deze gebouwen en worden nieuwe uitgaven vermeden.

De RSZ is ook nog eigenaar van haar oude vestiging aan de Koninklijke Prinsstraat. Er lopen op dit ogenblik onderhandelingen over de verkoop van dat gebouw, dat ondertussen eveneens leeg kwam te staan. De opbrengst van de verkoop van het overtollige patrimonium, zou kunnen worden aangewend om de aanpassingen aan het Hortagebouw en andere aantal noodzakelijke investeringen die een fusie teweegbrengen, te financieren.