Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Datum
16 APR. 2020

Ons kenmerk
SBK/101134/PL

Bijlage(n)
1

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp
Uitvoeringstoets gedifferentieerde Aof-premie

Geachte heer Koolmees,

Op 3 februari jl. heeft UWV de conceptwet- en regelgeving ontvangen tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), het Besluit Wfsv en Besluit Suwi met betrekking tot de introductie van een naar werkgeversgrootte gedifferentieerde premie voor het Algemeen arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en het ophogen van de grens voor kleine werkgever in de WHK-premiessystematiek van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieloon. Voor het Aof draagt een kleine werkgever een lager tarief af dan een overige werkgever.
U heeft ons gevraagd deze concepten te beoordelen op aspecten van uitvoerbaarheid (uw referentienummer 2020-0000008652).

Het voorstel is uitvoerbaar. De inwerkingtreding met ingang van premie 2022 is met in achtneming van de door UWV in de toets toegelichte uitgangspunten haalbaar.
Eén van de uitgangspunten is het benutten van de huidige interface voor de Whk om de werkgeversgrootte voor de Aof-premie aan de Belastingdienst door te geven. Als niet aan dit uitgangspunt wordt voldaan, kan UWV het voorstel niet per 1 januari 2022 uitvoeren.
De Belastingdienst heeft ambtelijk een signaal afgegeven een modern IV-platform te willen ontwikkelen waar op termijn koppelingen zoals de Whk heen gemigreerd zouden moeten worden en voor de Aof-premie daarmee al te willen starten. Er is geen formeel verzoek en het is niet beoordeeld op impact, maar het sterk verouderde premiedifferentiatiesysteem van UWV zou in dit geval niet meer aangepast kunnen worden, maar in zijn geheel vervangen dienen te worden. Het wetsvoorstel dat nu ter toetsing voorligt is dan weliswaar uitvoerbaar maar de implementatie is niet meer haalbaar per 1 januari 2022.

De totale kosten voor een tijdige implementatie zijn € 0,2 mln.

In de bijgevoegde uitvoeringstoets zijn de beoordelingspunten en uitgangspunten nader uitgewerkt.
In deze uitvoeringstoets doen we een uitspraak over de uitvoerbaarheid van bovenvermeld voorstel. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de samenhang of afstemming met eventuele andere voorstellen zoals het kabinet die mogelijk overweegt in reactie op de recente voorstellen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (Het betere werk) en de Commissie Regulering van werk (Commissie-Borstlap).

Wij zien uw reactie graag uiterlijk binnen zes weken na ontvangst van deze brief tegemoet.

Hoogachtend,

Fred Paling,
Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlage: Uitvoeringstoets Differentiatie Aof-premie naar werkgeversgrootte

Uitvoeringstoets Differentiatie Aof-premie naar werkgeversgrootte

UWV

7 april 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
2. Samenvattend oordeel 3
3. Beoordelingspunten 4
   a. Uitvoerbaarheid 4
   b. Handhaafbaarheid 4
   c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum 4
   d. Effecten voor de klant 4
   e. Effecten op de benodigde capaciteit 5
   f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten 5
   g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten) 5
   h. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie 5
   i. Implementatie/ risico's/ control 5
   j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie 6
   k. Gegevensuitwisseling 6
   l. Privacy 6

1. Inleiding

Op 3 februari jl. heeft UWV de conceptwet- en regelgeving ontvangen tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), het Besluit Wfsv en Besluit Suwi met betrekking tot de introductie van een, naar werkgeversgrootte, gedifferentieerde premie voor het algemeen arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en het ophogen van de grens voor kleine werkgever in de WHK-premiessystematiek van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieloon. Voor het Aof draagt een kleine werkgever een lager tarief af dan een overige werkgever. De grens van een kleine werkgever is bij het Aof gelijk aan die bij de Whk
De minister SZW heeft ons gevraagd deze concepten te beoordelen op aspecten van uitvoerbaarheid (referentienummer 2020-0000008652).

In deze uitvoeringstoets doen we een uitspraak over de uitvoerbaarheid van bovenvermeld voorstel.

UWV beoordeelt in deze toets het voorstel op de volgende aspecten:

a) Uitvoerbaarheid
b) Handhaafbaarheid
c) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
d) Effecten voor de klant
e) Effecten op de benodigde capaciteit
f) Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
g) Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
h) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
i) Implementatie/ risico's/ control
j) Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie
k) Gegevensuitwisseling
l) Privacy

Uitgangspunten
Bij de beoordeling moet UWV een aantal uitgangspunten hanteren:

1. UWV zal in de premieadviezen aan de Belastingdienst met betrekking tot de ZW- en WGA-premies voor de Werkhervattingkas met ingang van premiejaar 2022 de nieuwe grens voor kleine werkgevers hanteren.
2. Voor het doorgeven van de werkgeversgrootte aan de Belastingdienst voor hun mededeling/beschikking aan werkgevers voor het hanteren van de juiste Aof-premie maakt UWV gebruik van de huidige interface voor de Whk. Deze interface bevat de omvang van de werkgever en de gehanteerde loonsom die naadloos gelijk is als die nodig zijn voor de Aof-premie.
3. Ten behoeve van het narekenen van de premieafdracht, dat UWV verplicht moet doen als fondsbeheerder, is het nodig de loonaangifte zodanig op collectief en nominatief niveau aan te passen dat dit mogelijk is.
4. Conform de voorgestelde wet- en regelgeving zal UWV, als pseudowerkgever, het hogere premiepercentage Aof over haar betalingen van uitkeringen toepassen.

2. Samenvattend oordeel

Het differentiëren van de Aof-premie naar werkgeversgrootte én het ophogen van de grens van kleine werkgever WHK is uitvoerbaar. De inwerkingtreding met ingang van 2022 is met in achtneming van de uitgangspunten uitvoerbaar.

De kosten voor een tijdige implementatie zijn €0,2 mln in 2021 (dit is circa, definitieve opgave volgt nog)

Een nadere beschouwing op de gevraagde beoordelingspunten is onder punt 3 (Beoordelingspunten) opgenomen.

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

Het differentiëren van de Aof-premie naar werkgeversgrootte én ophogen grens kleine werkgever WHK is uitvoerbaar.

Het ophogen van de grens voor kleine werkgevers van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieloon bij de sectorale WHK/ZW- en WHK/WGA-premie heeft impact op berekening parameters WHK en PDI berekeningen.

Bij de introductie van de gedifferentieerde Aof-premie is het voor het narekenen en plausibiliteit van de fondsverdeelsleutels nodig dat de Belastingdienst extra rubrieken (Aof-premie laag, Aof-premie hoog, Aof-loonsom laag, Aof-loonsom hoog en opslag kinderopvang (WKO)) meelevert in zijn verantwoordingsoverzichten. Voor de verantwoording en het narekenen op collectief niveau zijn dus extra rubrieken in de loonaangifte nodig, mede door het feit dat een eigenrisicodrager mogelijk over loon een ander premiepercentage moet hanteren dan over uitkering.

Loonaangifte
Het is gewenst om het loonaangiftebericht uit te breiden met een viertal velden op nominatief niveau en een viertal velden op collectief niveau. Dit om de premies te kunnen narekenen en de lage en de hoge premies afzonderlijk te kunnen verantwoorden. Het gaat hierbij om de volgende velden: (totaal) premieloon AOF laag, (totaal) premieloon AOF hoog, (totaal) premie AOF laag, (totaal) premie AOF hoog[1]. Bovenstaande aanpassing heeft niet alleen gevolgen voor de jaarovergang 2021/2022, maar op basis van een eerste scan worden ook 11 leveringen aan afnemers geraakt.

b. Handhaafbaarheid

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk voor het afdragen van de juiste premies voor werknemers en de Belastingdienst voor de handhaving op de juiste toepassing van de Whk- en Aof-premie (regulier toezicht van de Belastingdienst op de loonaangifte). De handhaafbaarheid van het voorstel is dus afhankelijk van buiten UWV gelegen partijen en factoren.
De kwaliteit van (de handhaving op) de loonaangifte is bepalend voor de kwaliteit van de uitvoering van het voorstel door UWV (zoals berekening premie, fondsbeheer).

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2022. Dat betekent dat met ingang van premiejaar 2022 er een nieuwe grens voor de sectorale ZW- en WGA-component in de Whk-premie wordt gehanteerd en kleine werkgevers een lagere Aof-premie voor hun personeel afdragen dan overige werkgevers.
De benodigde aanpassingen in de processen zijn tijdig te realiseren.
De specificaties voor de loonaangifte moeten dan eind 2020 zijn vastgelegd en de opdracht van minister SZW voor implementatie niet later dan 1 april 2021.

d. Effecten voor de klant

Werkgevers
Het beleidsdoel is dat kleine werkgevers een financiële tegemoetkoming krijgen door een lagere Aof-premie voor hun werknemers.

Bij de WHK-premies zullen middelgrote werkgevers met geringe premie-verschuivingen te maken krijgen. Wel betekent de ophoging van de grens kleine werkgevers in de WHK weer een verandering die invloed heeft op de premiehoogte en voor werkgevers langzamerhand nauwelijks meer te volgen.

[1] De exacte wijziging (naamgeving + extra velden) moet in overleg met de Belastingdienst nader worden bepaald.

Alle werkgevers zullen (de softwarepakketten voor) hun loonaangiften moeten aanpassen aan de nieuwe gegevensset die noodzakelijk is voor uitvoering van het voorstel.

Werknemers
Het voorstel beoogt kleine werkgevers te stimuleren in het aannemen van vast personeel.

e. Effecten op de benodigde capaciteit

Er is geen effect op de benodigde capaciteit voorzien.

f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

In onderstaand kostenoverzicht zijn incidentele kosten opgenomen

Incidentele kosten (€ mln)	2020	2021	*Totaal*
Aanpassingen systemen en communicatie	*0,02*	*0,17*	*0,19*
Totale kosten	***0,02***	***0,17***	***0,19***

Er zijn geen structurele kosten verwacht.

g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Het voorstel leidt door de noodzakelijke aanpassing van de loonaangifte (extra velden) tot een hogere lastendruk voor werkgevers. De aanpassingen in de loonaangifte hebben ook consequenties voor de salarisadministrateurs. Deze aanpassingen zullen plaatsvinden via de reguliere kanalen en aanpassingsmomenten (jaarovergang) van de loonaangifteketen.

h. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

SZW heeft geen nieuwe verantwoordings-of beleidsinformatie gevraagd. De verhoging van de grens van 10 naar 25 maal het gemiddelde premieloon zal toegelicht worden in de premie WHK 2022 die op 1 september 2021 door UWV wordt gepubliceerd.

i. Implementatie/ risico's/ control

Bij het uitvoeren van het voorstel ziet UWV de volgende risico's:

- Voor de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het voorstel zijn correcte loonaangiften van werkgevers nodig, inclusief de (reguliere) handhaving daarop door de Belastingdienst.
- Voor de controle op de volledigheid van premieopbrengsten is het nodig dat UWV de door werkgevers aangegeven premies kan narekenen. Hiervoor is aanpassing van de loonaangifteset nodig. Deze aanpassingen moeten nog in overleg met de Belastingdienst tot stand komen en bij de betreffende jaarovergang worden geïmplementeerd.
- UWV wil wijzen op de samenhang met andere wijzigingen die in voorbereiding zijn. SZW is voornemens wet- en regelgeving rond de Inkomstenverhoudingen aan te passen en bereidt een inclusiviteitsopslag op de Aof-premie ivm de quotumregeling voor. Het is noodzakelijk om alle wijzigingen in de loon- en premieafdracht in samenhang met elkaar te bezien. Voor de werkgever/private uitvoerders ERD ZW/WGA betekent dit extra kosten vanwege aanpassingen in hun software. Het wordt in de loon- en premieafdracht voor de werkgever niet makkelijker.

Daarbij mag nog in ogenschouw genomen worden dat werkgevers door de invoering van de WAB per 2020 al met de nodige wijzigingen in de loon- en premieaangifte te maken hebben gekregen.

j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

Het voorstel vergt geen nieuwe processen en de IV-impact is beperkt omdat aangesloten wordt op het proces voor de WhK-premiebeschikking.

Op gebied van communicatie verzoeken wij SZW om het voortouw te nemen voor activiteiten van SZW, UWV en Belastingdienst door een communicatieplan op te stellen. UWV zal voor de eigen activiteiten gebruik maken van bestaande communicatietechnologie.

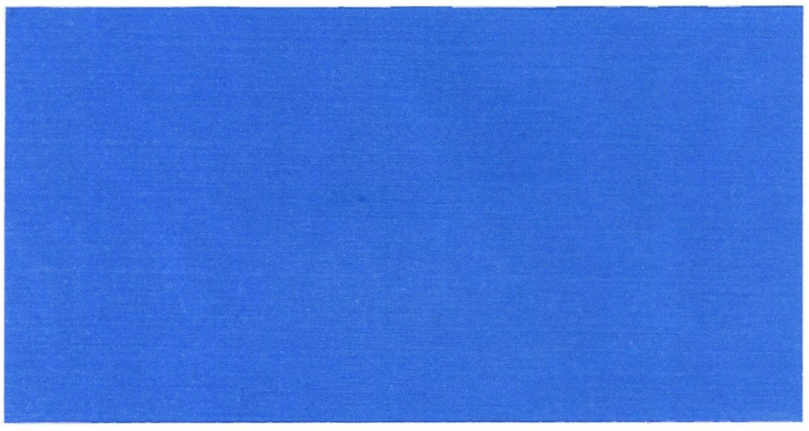
k. Gegevensuitwisseling

Het voorstel leidt niet tot aanvullende gegevensuitwisselingen. Wel zullen minstens tien leveringen vanuit Polis aan afnemers aangepast moeten worden als gevolg van de aanpassing in de loonaangifte.

l. Privacy

Geen impact op privacyaspecten van werkgevers en werknemers gegevens.

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas



MINISTERIE VAN SZW
21 APR. 2020
SCANPLAZA

AL220 00707 10-19

Is deze post niet voor u?

Dan vragen wij u vriendelijk dit poststuk aan ons terug te sturen. Schrijf op de ongeopende envelop 'retour afzender' en doe deze weer op de post.

Heeft u de envelop per ongeluk geopend? Gebruik dan alstublieft een nieuwe envelop om het poststuk terug te sturen. Dit kan naar het volgende adres:

UWV
Antwoordnummer 1507
1110 VC DUIVENDRECHT

U hoeft geen postzegel te gebruiken.

Bedankt voor uw medewerking.