Gedifferentieerde Aof-premie

Gevolgen: **ingrijpend** / middelgroot / beperkt



Interactie burgers/bedrijven		x	
Maakbaarheid systemen		x	
Handhaafbaarheid		x	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen	x		

Risico procesverstoringen: **groot** / gemiddeld / klein

Uitvoeringskosten	*incidenteel*	*structureel*
• Dienstverlening	€ 60.000	€ 170.000
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 750.000
• Automatisering	€ 400.000	€ 0

Personele gevolgen: 0,5 fte incidenteel
9,5 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2022

Beslag portfolio: groot/inpasbaar

Eindoordeel: uitvoerbaar

Beschrijving voorstel/regeling
Momenteel geldt voor alle werkgevers een gelijke basispremie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (hierna: Aof). Met onderhavig wetsvoorstel wordt dit aangepast. Bij de uitwerking van de gedifferentieerde Aof-premie wordt aangesloten bij een onderscheid in bedrijfsgrootte zoals die wordt vastgesteld voor de Werkhervattingskas (hierna: Whk). Hierdoor kunnen de werkprocessen voor de gedifferentieerde Aof-premie voor wat betreft de werkgeversgrootte worden geïntegreerd in de bestaande werkprocessen voor de gedifferentieerde premie Whk van de Belastingdienst en UWV. Tegelijkertijd wordt de grens aangepast zoals hierna beschreven.

Met het voorstel wordt de Aof-premie gedifferentieerd naar een lagere premie voor kleine werkgevers en een hogere premie voor (middel)grote werkgevers. De financiële tegemoetkoming voor kleine werkgevers bedraagt daarmee €450 miljoen.

In het besluit Wfsv wordt aangepast dat werkgevers met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar als kleine werkgevers worden aangemerkt en overige werkgevers als (middel)groot worden aangemerkt. Op dit moment is de grens voor een kleine werkgever 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar. De indeling naar grootte van de werkgever voor een premiejaar wordt gemaakt op basis van het totaal van het premieplichtige loon van de werkgever twee jaar eerder (t-2). De Belastingdienst informeert werkgevers op de bestaande wijze met de premie Whk over de grootteindeling voor toepassing van de premie Aof.

In het voorstel is opgenomen dat ondanks de indeling van een werkgever er over uitkeringen een hoge premie afgedragen moet worden. Dat kan betekenen dat een kleine werkgever over loon de lage premie en over uitkeringen de hoge premie moet afdragen.

Interactie burgers/bedrijven
De maatregel vergt interactie met de doelgroep. Door de grootte van de wijziging en de complexiteit daarvan is naast communicatie via de reguliere kanalen aanvullende communicatie en capaciteit nodig. Daarin zal worden aangesloten bij de communicatie vanuit SZW.

Het belang van de loonsommen en de daaruit volgende grootte-indeling in klein of groot wordt belangrijker. Er zal daarom worden ingezet op extra aandacht bij werkgevers en softwareontwikkelaars.

Maakbaarheid systemen
De maatregel vergt aanpassingen in de volle breedte van diverse systemen. Er zijn wijzigingen benodigd in de gegevensset van de loonaangifte, systemen, de mededelingen/beschikkingen aan werkgevers, fondsbeheer en de bestuurlijke informatie.

Handhaafbaarheid
De grootteindeling wordt voor de werkgever van groter (financieel) belang. De Belastingdienst verwacht daarom meer verzoeken en bezwaren t.a.v herziening. Ten opzichte van de huidige situatie neemt het risico op onjuiste afdracht toe door de benodigde aansluiting bij een mededeling/beschikking door de salarisadministrateur. Er is tevens een foutgevoeligheid voor de (kleine) werkgever die een (UWV-)uitkering betaalt aan de werknemer. Hierop is namelijk, in afwijking van andere premieplichtige verloning, de hoge Aof-premie van toepassing. Daarom verwacht de Belastingdienst ook een toename van de hoeveelheid werk in dat kader.

Fraudebestendigheid
Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen
Er is een grote toename van complexiteit, door de invoering van een differentiatie met uitzonderingen. Tevens zijn nieuwe processen benodigd voor het voorstel.

Risico procesverstoringen
Het risico op procesverstoringen is bovengemiddeld groot door de afhankelijkheid van tijdige realisatie van drie andere projecten. De vernieuwing van een applicatie en het wetsvoorstel inkomstenverhouding zijn vooralsnog haalbaar, maar uitloop daarvan leidt tot uitloop van voorliggend voorstel. Daarnaast moet de Belastingdienst in een beter inzicht voorzien worden van de berekeningen van de premielonen bij overgangen van onderneming door zowel de werkgever als UWV.

Uitvoeringskosten
De incidentele kosten bedragen € 460.000 en de structurele kosten bedragen € 920.000.

Personele gevolgen
Met het voorstel is een inzet gemoeid van 0,5 fte incidenteel en 9,5 fte structureel.

Invoeringsmoment
Invoering is mogelijk per: 1 januari 2022.

Eindoordeel
Het voorstel is uitvoerbaar.