

Wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken

Impact: beperkt / **middelgroot** / ingrijpend

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

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

Uitvoeringskosten	incidenteel	structureel
• Dienstverlening	€ 490.000	€ 80.000
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 1.130.000
• Automatisering	€ 700.000	€ 0

Personele gevolgen: 5,6 fte incidenteel
11 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2025

Beslag portfolio: middelgroot

Ind-oor-deel: Het voorstel is uitvoerbaar mits de wetteksten en toelichting voor zowel werkgevers als Belastingdienst op de volgende onderdelen worden verduidelijkt voordat deze inwerking treedt:

- eenduidige definitie van de uitzonderingsgronden voor de inclusiviteitsopslag;
- verduidelijking van wat tot het premieloon voor de premie Aof behoort en wat tot het premieloon voor de inclusiviteitsopslag behoort;
- duidelijke uitleg over de toepassing van de regels voortvloeiende uit het (wijzigings-) besluit IKV in de relatie tot de inclusiviteitsopslag.

Beschrijving voorstel/regeling

De vereenvoudiging van de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten ziet op de introductie van een

bonus (verhoging bedrag LKV doelgroep banenafspraken) en van een malus (invoering van een inclusiviteitsopslag op de premie Aof voor overige werkgevers in de zin van artikel 36 van de Wfsv) als het besluit tot activering van de quotumregeling wordt genomen. Daarnaast worden met het wetsvoorstel verdere wijzigingen aangebracht in de Wet tegemoetkomingen loondomein. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2025.

Quotumregeling

De quotumregeling wordt pas geactiveerd wanneer het afgesproken aantal in de banenafspraken niet wordt gehaald. Het onderscheid tussen overheid en markt komt namelijk op termijn te vervallen. De activering (t) vindt plaats per ministeriële regeling. Ook verandert de werking van de quotumregeling indien de quotumregeling wordt geactiveerd.

- Per t+1 een bonus als beloning, waarbij wordt aangesloten bij het Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken in de Wet tegemoetkomingen loondomein. Dit is een verhoging van de LKV-banenafspraken.
- Per t+2 een inclusiviteitsopslag als extra heffing.

Inclusiviteitsopslag en uitzondering van heffing

In geval van activatie wordt de inclusiviteitsopslag als aparte premie met als grondslag het hoge Aof-premieloon geheven. De inclusiviteitsopslag is niet van toepassing op werkgevers met een premieplichtig loon in t-2 dat gelijk of minder is dan 25 keer het gemiddelde premieloon per werknemer. De inclusiviteitsopslag wordt als extra heffing opgenomen in de loonaangifte en is niet verschuldigd in geval van:

- werkgevers die werknemers in dienst hebben die intern op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) werken of die een beschermd dienstverband hebben. Voor deze werknemers geldt ook een nulquotum;
- werknemers die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek;
- bepaalde uitkeringen in het kader van de werknemersverzekeringen

Structurele LKV doelgroep banenafspraken

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafspraken te vergroten, wordt het LKV

doelgroep banenafspraken vanaf 2025 structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar. Dit betekent dat werkgevers het LKV doelgroep banenafspraken vanaf 2025 kunnen toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden.

Afschaffen doelgroepverklaring LKV doelgroep banenafspraken

De doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafspraken wordt vanaf 2025 afgeschaft. Werkgevers wordt voortaan op verzoek door UWV inzicht gegeven in de periode in een kalenderjaar waarin een betrokkene in het doelgroepregister is opgenomen, zodat werkgevers kunnen bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafspraken.

Stroomlijnen doelgroep LKV doelgroep banenafspraken en doelgroep banenafspraken

De groep scholingsbelemmerden, die niet behoren tot de doelgroep banenafspraken en niet zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafspraken en mensen met een indicatie beschermt werk die (nog) niet werkzaam zijn op een beschutte werkplek bij een sociaal ontwikkelbedrijf of reguliere werkgever, worden per 1 januari 2025 uitgezonderd van de doelgroep LKV doelgroep banenafspraken. Voor deze twee groepen, voor wie na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel geen recht op loonkostenvoordeel meer bestaat, is voorzien in overgangsrecht. Voor hen blijven de oude regels gelden, als de dienstbetrekking is gestart voor de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Interactie burgers/bedrijven

Voor alle onderdelen van het voorstel is communicatie nodig. Deze communicatie betreft verschillende doelgroepen, omdat de wijzigingen betrekking hebben op verschillende belanghebbenden. Door de complexiteit van de maatregelen vergt communicatie over de activatie van het quotum extra inspanning om de doelgroepen tijdig en goed te informeren. De Belastingdienst moet voor de communicatie tijdig geïnformeerd worden over de activatie om deze doelgroepen te informeren.

De Belastingdienst onderschrijft het belang van het door SZW voorgestelde draaiboek en om dat zo vroeg

mogelijk voor de beslissing over de activering van de quotumregeling op te stellen.

Maakbaarheid systemen

De Belastingdienst moet tijdig (uiterlijk 1 juni van jaar t) geïnformeerd worden over de activatie om de IV-wijzigingen te implementeren. Ook de structurele wijzigingen vergen aanpassingen in de systemen. De wijzigingen zijn zowel in omvang als in de hoeveelheid systemen veelomvattend.

Handhaafbaarheid

Door onduidelijkheid over de vormgeving van de toe te passen uitzonderingen is nog geen eenduidig oordeel te geven over de handhaafbaarheid van het voorstel. De inclusiviteitsopslag wordt als aparte premie met als grondslag het hoge Aof-premieloon vormgegeven. Daarvan uitgaande zal de narekening van de opslag zeer complex worden, omdat de grondslagen voor de premieheffing Aof en inclusiviteitsopslag door uitzonderingen van elkaar afwijken en niet zichtbaar zijn in de loonaangifte.

Door de inclusiviteitsopslag ontstaat een extra financieel belang bij de grootte-indeling van de werkgever, omdat kleine werkgevers de inclusiviteitsopslag niet hoeven te betalen. In dit kader is het van belang inzicht te hebben in de berekening van de premielonen in geval van een overgang van een onderneming.

Door het afschaffen van de doelgroepverklaring moet de Belastingdienst op een andere wijze van bewijs worden voorzien voor het geval de werkgever bezwaar maakt tegen de LKV-banenaafspraak.

Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

Het wetsvoorstel leidt tot een toename van complexiteit voor zowel werkgevers als voor de Belastingdienst. Dit wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de vormgeving en uitzonderingen die gelden voor de inclusiviteitsopslag. De complexiteit geldt zeker ook voor werkgevers waardoor het risico op fouten en daardoor complexiteit in de uitvoering toeneemt.

Risico procesverstoringen

Het voorstel brengt een samenloop van verschillende systeemaanpassingen met zich mee, waarbij geldt dat de systeemaanpassingen onderling samenhangen. Daarnaast geldt dat ook werkgevers en softwareontwikkelaars aanpassingen in hun systemen moeten doen. De Belastingdienst is voor het risico op procesverstoringen naar aanleiding van dit wetsvoorstel sterk afhankelijk van werkgevers en softwareontwikkelaars. De Belastingdienst schat daarom het risico op procesverstoringen in als gemiddeld.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten voor dienstverlening bedragen € 490.000, de structurele kosten voor dienstverlening bedragen € 80.000. De structurele handhavingskosten bedragen € 1,13 mln. De incidentele automatiseringskosten bedragen € 700.000.

Personele gevolgen

De extra personele inzet betreft incidenteel 5,6 fte en structureel 11 fte.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2025.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar mits de wettekst en toelichting voor zowel werkgevers als Belastingdienst op de volgende onderdelen worden verduidelijkt voordat deze inwerking treedt:

- eenduidige definitie van de uitzonderingsgronden voor de inclusiviteitsopslag;
- verduidelijking van wat tot het premieloon voor de premie Aof behoort en wat tot het premieloon voor de inclusiviteitsopslag behoort;
- duidelijke uitleg over de toepassing van de regels voortkomende uit het (wijzigings-) besluit IKV in de relatie tot de inclusiviteitsopslag.