Wetsvoorstel premiedifferentiatie WW

Gevolgen: ingrijpend / **middelgroot** / beperkt

Interactie burgers/bedrijven			x
Maakbaarheid systemen		x	
Handhaafbaarheid		x	
Fraudebestendigheid		x	
Bijdrage complexiteitsreductie		x	

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

Uitvoeringskosten	*incidenteel*	*structureel*
• Dienstverlening	€ 0	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 1,0 mln.	€ 3,45 mln.
• Automatisering	€ 1,3 mln.	€ 0

Personele gevolgen: 2 fte incidenteel
35,5 fte structureel

Invoering mogelijk per: 01 – 01 – 2020

Beslag portfolio: groot

Eindoordeel: uitvoerbaar, onder voorwaarden. samenloop realisatie premiedifferentiatie WW met invoering quotumregeling is niet uitvoerbaar

Beschrijving voorstel/regeling
Het wetsvoorstel regelt de vervanging van de huidige premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW) op basis van sector naar premiedifferentiatie op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst. Met het oog op de balans tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten wordt een lagere premie geïntroduceerd voor werknemers met een vast contract. De lage premie wordt met terugwerkende kracht herzien indien:

1. de werknemer binnen een jaar na aanvang van de overeenkomst een WW-uitkering krijgt uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst;
2. de werknemer een WW-uitkering krijgt, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat de werknemer binnen een jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst een WW-uitkering kreeg uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst;
3. de werknemer binnen een kalenderjaar een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen percentage meer uren krijgt verloond dan contractueel voor dat jaar overeengekomen;
4. de arbeidsovereenkomst binnen vijf maanden na aanvang wordt beëindigd.

Verruiming (via AmvB) is mogelijk als de uitkomst van de monitoring daartoe aanleiding geeft. Uitgezonderd van de hoge premie zijn leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) met een arbeidsovereenkomst voor een leerwerktraject in de BBL als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Deze worden aangegaan voor (een deel van) de duur van de opleiding, dus voor bepaalde tijd. Maar voor deze werknemers mag de lage premie worden afgedragen. In de praktijk zullen zich situaties voordoen waarin de hoge premie wordt omzeild, die nu niet allemaal zijn voorzien. Hierop zal na invoering gemonitord worden.

Interactie burgers/bedrijven
Invoering van de regeling vergt interactie met inhoudingsplichtigen en werknemers. Communicatie vindt plaats via de reguliere kanalen.

Maakbaarheid systemen
De aard van het arbeidscontract moet opgenomen worden in het loonaangiftebericht en er moet een proces worden ingericht voor toezicht en handhaving op correcties met terugwerkende kracht van de lage premie bij de inhoudingsplichtige. In de aanloop naar een definitief proces worden de ervaringen over het eerste jaar met een beperkt aantal posten gebruikt om het definitieve toezichts- en handhavingsproces op herzieningen te ontwerpen en in te richten. Zodra de vormgeving hiervan bekend is worden de uitvoeringsgevolgen in een separate uitvoeringstoets in beeld gebracht. Ditzelfde geldt voor de noodzakelijke vernieuwing van de werkgeversadministratie. De toepassing van de lage premie voor BBL-ers vergt een beperkte IV-inspanning in de vorm van een nieuwe codering in de loonaangifte. Tevens moet het proces Individuele Reactieafhandeling (IRA) worden aangepast.

Handhaafbaarheid
Voorwaarde voor een juiste uitvoering is een eenduidige en heldere invulling van de voorwaarden voor de lage WW-premie. De Belastingdienst toetst uitsluitend op de formele werkelijkheid: stemt het arbeidscontract overeen met de registratie in de loonadministratie/loonaangifte. Het toezicht via reguliere boekenonderzoeken vergt extra capaciteitsinzet, die onder druk komt te staan indien ook de DBA substantiële extra capaciteit vraagt. De Belastingdienst is afhankelijk van UWV voor de handhaafbaarheid van de herzieningen. Dit vergt nader overleg met UWV. De vraag of werkgevers in staat zijn om herzieningen compliant te kunnen naleven is een aandachtspunt. Bij BBL-ers volstaat de Belastingdienst met een marginale administratieve toets van de status.

Fraudebestendigheid
Of de feitelijke afspraken tussen werknemer en werkgever afwijken van het arbeidscontract is door de Belastingdienst niet vast te stellen. De maatregel is daarmee niet fraudebestendig. De vermelding van de aard van het contract op de loonstrook en in "Mijn UWV" kan dit risico inperken.

Bijdrage complexiteitsreductie
Het voorstel leidt tot een toename van complexiteit.

Risico procesverstoringen
Het risico op procesverstoringen is gemiddeld.

Uitvoeringskosten
De uitvoeringskosten bedragen incidenteel € 1 mln. voor handhaving en € 1,3 mln. voor automatisering. De structurele kosten bedragen € 3,45 mln. voor de handhaving. Tussentijdse herijkingen van de inspanningen en noodzakelijke investeringen zijn nodig voor de nadere (definitieve) vormgeving van de werkprocessen.

Personele gevolgen
Incidenteel vergt de regeling een extra capaciteitsinspanning van 2 fte, structureel van 35,5 fte.

Invoeringsmoment
Het voorstel is onder voorwaarden (zie eindoordeel) uitvoerbaar per: 1 januari 2020.

Eindoordeel
De premiedifferentiatie WW is uitvoerbaar onder de harde voorwaarden dat de sectorindeling zo snel als mogelijk wordt afgeschaft. Tevens moet worden geaccepteerd dat toezicht en handhaving van correcties met terugwerkende kracht beperkt vorm krijgt. Pas op termijn kan volwaardig toezicht en handhaving ingeregeld zijn. Een juiste uitvoering noodzaakt nog wel tot nadere acties en wetsaanpassing.