




Vereenvoudigde wet banenafspraken

Gevolgen: **ingrijpend** / middelgroot / beperkt

			
Interactie burgers/bedrijven		x	
Maakbaarheid systemen		x	
Handhaafbaarheid		x	
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen	x		
Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / klein		
Uitvoeringskosten	<i>incidenteel</i>	<i>structureel</i>	
• Dienstverlening	€ 400.000	€ 70.000	
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 1,100.000	
• Automatisering	€ 330.000	€ 0	
Personele gevolgen:	4 fte incidenteel	11 fte structureel	
Invoering mogelijk per:	01 - 01 - 2022 en resp. 01 - 01 - 2024		
Beslag portfolio:	groot/inpasbaar		
<u>Eindoordeel:</u>	uitvoerbaar		

Beschrijving voorstel/regeling

Het wetsvoorstel beoogt de oorspronkelijke Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten met ingang van 1 januari 2022 te vereenvoudigen. Daarnaast wordt de ingangsdatum van de wijziging van de Wet tegemoetkoming loondomein gewijzigd naar 1 januari 2024. Het wetsvoorstel gaat uit van een differentiatie van de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (hierna: Aof-premie) per 2022.

Quotumregeling

De quotumregeling wordt pas geactiveerd wanneer de afgesproken aantallen in de banenafspraken niet worden gehaald. Het onderscheid tussen overheid en markt komt te vervallen. De activering (t) vindt plaats per ministeriële regeling. Tevens verandert de werking van de quotumregeling indien de quotumregeling wordt geactiveerd.

- Per t+1 een bonus als beloning, waarbij wordt aangesloten bij het Loonkostenvoordeel banenafspraken in de Wet tegemoetkoming loondomein. Dit is een verhoging van de LKV-banenafspraken.
- Per t+2 een inclusiviteitsopslag als heffing die zal worden geheven via een opslag op de Aof-premie.

Inclusiviteitsopslag en uitzonderingen van heffing

In geval van activatie wordt de inclusiviteitsopslag als extra heffing opgenomen in de loonaangifte. Deze wordt als opslag op het hoge Aof-premieloon opgenomen (omdat deze niet van toepassing is op werkgevers met een premieplichtige loon in t-2 dat gelijk of minder is dan 25 keer de gemiddelde premieloon per werknemer). Naast de reeds bestaande uitzonderingen komt er een derde uitzondering bij.

- Werkgevers die werknemers in dienst hebben die intern in de Wsw werken of die een beschut dienstverband hebben. Voor deze werknemers geldt ook een nulquotum (nieuwe uitzondering).
- Uitgezonden personeel (reeds bestaande uitzondering).
- Werkgevers met een premieplichtig loon in t-2 dat gelijk is aan of minder is dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer (reeds bestaande uitzondering)

Banenafspraken

Het onderscheid tussen overheid en markt vervalt.

Structurele LKV-banenafspraken

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafspraken te vergroten, wordt het LKV-banenafspraken vanaf 2024 structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar. Ook kunnen werkgevers het LKV-banenafspraken vanaf 2024 toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Afschaffen doelgroepverklaring LKV-banenafspraken

De doelgroepverklaring voor het LKV-banenafspraken wordt vanaf 2024 afgeschaft. Werkgevers kunnen voortaan op basis van het doelgroepregister banenafspraken inzien of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV-banenafspraken.

Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV-banenafspraken

Vanaf 2022 vraagt de werkgever in plaats van de werknemer de doelgroepverklaring bij het UWV aan.

Stroomlijnen doelgroep LKV-banenafspraken en doelgroep(register) banenafspraken

Scholingsbelemmerden die niet behoren tot de doelgroep banenafspraken en niet zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafspraken en Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behoren na 1 januari 2022 niet langer tot de doelgroep van het LKV banenafspraken. Hiermee wordt de doelgroep LKV banenafspraken in lijn gebracht met de doelgroep banenafspraken in het doelgroepregister banenafspraken. (Er geldt overgangsrecht voor de bovenstaand vervallen doelgroep indien zij voor 1 januari 2022 in dienst zijn getreden.)

Interactie burgers/bedrijven

Voor alle onderdelen van het voorstel is communicatie met de doelgroep nodig. De Belastingdienst moet voor de communicatie tijdig (uiterlijk 1 juli van jaar t) aangesloten worden over de activatie om de doelgroep te informeren. Door de complexiteit van de maatregel vergt communicatie over de activatie van het quotum extra inspanning om de doelgroep tijdig en goed te informeren.

Maakbaarheid systemen

De Belastingdienst moet tijdig (uiterlijk 1 juni van jaar t) aangesloten 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 de uitzonderingen op de opslag is de narekening van de opslag complex. Door de opslag is er een extra financieel belang bij de grootte-indeling van de werkgever. In aansluiting op het wetsvoorstel gedifferentieerde premie Aof moet de Belastingdienst

ook in dit kader uiterlijk 2024 inzicht hebben in de berekening van de premielonen in geval van overgang(en) van onderneming.

De Belastingdienst voert overeenkomstig de oude quotumregeling geen materiële controle uit op de uitzonderingsgronden voor de inclusiviteitsopslag. 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-banenafpraak.

Civielrechtelijke aangelegenheid over de begunstigde van de bonus in geval van een tewerkstelling van een betreffende werknemer bij een derde. De Belastingdienst heeft geen rol in die verdeling of die overeenkomst. Belastingdienst en UWV volgen het reguliere proces binnen de Wtl.

Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

Het voorstel heeft op meerdere vlakken een hoge mate van complexiteit door de uitzonderingen.

Risico procesverstoringen

De uitvoerbaarheid is complex door de samenloop met en afhankelijkheid van andere aanpassingen en aanscherpingen in de premiedifferentiatie Aof.

Daarnaast is het van groot belang dat er voor de Belastingdienst meer inzicht komt in de berekening van de premielonen i.g.v. overgangen van onderneming.

Uitvoeringskosten

De incidentele uitvoeringskosten bedragen € 730.000 en de structurele uitvoeringskosten €1,2 mln.

Personele gevolgen

De extra personele inzet betreft incidenteel 4 fte en structureel 11 fte.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2022 respectievelijk 1 januari 2024.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar.