Uitvoeringstoets
Differentiatie WW-premie naar contractvorm
(Onderdeel van Wet arbeidsmarkt in balans)

UWV

29 mei 2018

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
2. Samenvattend oordeel 4
3. Beoordelingspunten 5
   a. Uitvoerbaarheid 5
   b. Handhaafbaarheid 6
   c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum 7
   d. Effecten voor de klant 8
   e. Effecten op de benodigde capaciteit 9
   f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten 9
   g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten) 10
   h. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie 10
   i. Implementatie/ risico's/ control 10
   j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie 11
   k. Gegevensuitwisseling 11
   l. Privacy 11
4. Afschaffen sectorindeling Wfsv 11

1. Inleiding

Op 3 april jl. hebben wij van uw ministerie de conceptregelgeving ontvangen tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), het Besluit Wfsv en de Regeling Wfsv ter introductie van differentiatie van de WW-premie naar aard van de arbeidsovereenkomst (2018-0000062681). U heeft ons gevraagd dit concept te beoordelen op aspecten van uitvoerbaarheid.

Het voorstel maakt onderdeel uit van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Deze wet houdt ook wijzigingen in op het gebied van ontslag en arbeidsrecht. UWV gaat er vanuit dat deze integratie in één wetsvoorstel betekent dat er sprake is van één integrale kostenclaim.
Het voorliggende onderdeel van de Wab overschrijdt qua kosten het grensbedrag voor een toetsing door Bureau ICT Toetsing (€5 mln), zodat een BIT-toets aan de orde zou kunnen zijn.

In uw brief van 3 april jl. vraagt u ons tevens om in te gaan op het langetermijnperspectief dat het voorstel schetst ten aanzien van de premiedifferentiatiesystematiek ZW en WGA en vraagt u ons om te onderzoeken wat de gevolgen zijn van het volledig loslaten van de sectorindeling voor de werkprocessen en systemen van UWV, voor levering van informatie en gegevens aan afnemers van UWV. U geeft aan graag te vernemen wanneer UWV het verantwoord acht de sectorindeling geheel los te laten. Specifiek voor de beleidsinformatie die UWV aan SZW levert verzoekt u UWV ook te onderzoeken welke alternatieven er voor de sectorindeling kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld de Standaard Bedrijfsindeling (SBI).

In deze uitvoeringstoets doen we een uitspraak over de uitvoerbaarheid van bovenvermeld voorstel. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de samenhang met andere voorstellen uit het Regeerakkoord. Een aantal voorstellen heeft grote ICT-impact en legt een grote druk op onze verandercapaciteit. De tijdspaden van implementatie van alle voorstellen zullen ingepast moeten worden in onze veranderagenda. Omdat andere voorstellen nog onduidelijk zijn of op dit moment separaat door ons worden getoetst op uitvoerbaarheid, kunnen wij op dit moment niets zeggen over hoe de impact van onderhavig voorstel zich verhoudt tot de andere voorstellen uit het Regeerakkoord.
Daarnaast gaan wij apart in op het voornemen om de huidige sectorindeling geheel af te schaffen.

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

1. Er moet sprake zijn van heldere definities van vast en flexibel contract. In het voorstel staat vast contract omschreven als schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd. De overige contracten zijn flexibel. Het is de vraag of deze definitie helder en eenduidig genoeg is.
2. UWV beschikt niet over de arbeidscontracten of –overeenkomsten die werkgevers en werknemers sluiten. UWV heeft zo geen zicht op wat in arbeidsovereenkomsten is vastgelegd qua aantal uren en evenmin op het al dan niet schriftelijk zijn vastgelegd van de overeenkomst.
3. Voor de uitvoering van het voorstel kan UWV niet anders dan zich baseren op de weergave van de contracten in polis (loonaangiften van werkgevers): inkomstenverhoudingen met als code

contract voor onbepaalde, resp. bepaalde tijd. Ook voor de duur van een contract gaat UWV uit van polis: begin en einde van de inkomstenverhouding.
UWV gaat er vanuit dat dit juridisch houdbaar is.
Hierbij merkt UWV op aan te nemen dat de weergave van inkomstenverhoudingen in de loonaangifte doorgaans correct is en in overeenstemming is met de daadwerkelijke arbeidscontracten.

4. De voorstellen vergen wijziging van de loonaangifteset. De exacte vormgeving van de wijziging is op dit moment nog niet bekend. Wij gaan er vanuit dat deze wijziging tijdig meeloopt in één van de reguliere jaarovergangen vóór de beoogde inwerkingtredingsdatum van het voorstel (2019/20).
5. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een correcte loonaangifte. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor handhaving op de loonaangifte. Zoals in het voorstel opgenomen, kan UWV op gebied van handhaving hulp bieden door na te gaan of sprake is van een van de situaties op grond waarvan de werkgever die in eerste instantie een lage premie afdraagt, bij nader inzien en met terugwerkende kracht de hoge premie verschuldigd is. UWV kan hierover signalen doorgeven aan de Belastingdienst. Elders in deze toets motiveren wij dat signalen die UWV hierover zal afgeven, niet foutloos en sluitend zijn.
Over de wijze waarop UWV deze signalen aan de Belastingdienst doorgeeft zijn beide organisaties nog in overleg.
6. Het voorstel maakt werkgevers in sommige situaties belanghebbende bij toekenning of weigering van een WW-uitkering. Over de reikwijdte van dit begrip als gevolg van het voorstel zijn wij nog met uw ministerie in overleg. In voorliggende toets hanteren wij het uitgangspunt dat bij zowel toekenning als weigering van een WW-uitkering in combinatie met de code contract voor onbepaalde tijd de werkgever belanghebbende is.
7. Premiecorrecties die ontstaan als gevolg van de in het voorstel opgenomen situaties waarin met terugwerkende kracht de hoge premie geldt, moeten zowel in het collectieve als nominatieve deel van de loonaangiften worden doorgevoerd.

2. Samenvattend oordeel

Het differentiëren van de WW-premie naar contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd is in technische zin uitvoerbaar. Ter vergroting van de handhaafbaarheid van het voorstel is hierin opgenomen dat UWV de drie in het voorstel vastgelegde situaties controleert waarbij werkgevers bij nader inzien en met terugwerkende kracht een hoge premie verschuldigd zijn. UWV wordt geacht over die situaties signalen door te geven aan de Belastingdienst, ten dienste van de handhavingsactiviteiten van de Belastingdienst. Dat onderdeel is door UWV niet foutloos of sluitend (in alle gevallen) uit te voeren. Het gaat hier volgens UWV om substantiële aantallen, de uitvoeringsproblemen op dit onderdeel zijn daarmee van belang voor de integrale uitvoering en handhaving van het voorstel. Bovendien maken (onder andere) deze situaties werkgevers belanghebbende bij WW-beschikkingen. Het in lijn met de Algemene wet bestuursrecht (Awb) tegelijkertijd toezenden van WW-uitkeringsbeschikkingen aan werknemers en kopieën aan werkgevers is niet mogelijk. Daarnaast kan UWV niet voldoen aan de wettelijke plicht om in alle gevallen kopieën van besluiten aan belanghebbende werkgevers te sturen omdat UWV – zoals zojuist vermeld – niet alle situaties kan onderkennen.
Daarnaast merkt UWV op dat het voorstel ertoe leidt dat enkele sectoren hun soms bewust opgebouwde reserve in het sectorfonds niet helemaal zullen kunnen afbouwen in 2019 en dat deze reserves eind 2019 zal worden overgeheveld naar het Algemeen werkloosheidsfonds. Wij hebben een alternatieve oplossing die sectoren wel in staat stelt hun opgebouwde reserves volledig af te bouwen. Dit alternatief hebben wij eerder onder de aandacht van uw ambtenaren gebracht.

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

Het aanvullend verzoek van SZW over de afschaffing van de sectorindeling komt onder punt 4 (Afschaffing sectorindeling Wfsv) aan de orde.

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

Het differentiëren van de WW-premie naar contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd is in technische zin uitvoerbaar.

In algemene zin constateren wij wel dat UWV voor de uitvoering van dit wetsvoorstel afhankelijk is van de kwaliteit van de loonaangiften van werkgevers en de handhaving daarop. De verantwoordelijkheid voor een juiste aangifte ligt uiteraard primair bij de werkgever, de handhaving ligt bij de Belastingdienst. Ook de werknemer heeft daarin een rol; hij kan via het Verzekerdenbericht controleren of de werkgever de aard van het dienstverband correct heeft doorgegeven.
De werking en de effectiviteit zijn dus in hoge mate afhankelijk van buiten de invloedssfeer van UWV gelegen factoren. Onder acceptatie van de risico's van die afhankelijkheid, is het voorstel voor UWV uitvoerbaar.

Premiecorrecties in specifieke situaties
Het voorstel bepaalt voorts dat in enkele situaties bij nader inzien en met terugwerkende kracht sprake moet zijn van de hoge premie. Deze situaties zijn in het voorstel opgenomen om te voorkomen dat vaste contracten flexibel worden ingezet door:

1. De proeftijd te gebruiken als methode om de lage premie af te dragen voor een de facto flexibele arbeidsrelatie;
2. Na korte tijd de arbeidsovereenkomst te ontbinden;
3. Contracten aan te gaan voor een beperkt aantal uren met in de praktijk vele uren overwerk.

UWV gaat helpen bij de handhaving door de hieronder beschreven situaties proberen te achterhalen. De controle op arbeidsrechtelijke verhoudingen via de weerslag daarvan in de loonaangifte is een geheel nieuwe taak. Het nagaan van de situaties op grond waarvan werkgevers bij nader inzien en met terugwerkende kracht een hoge premie verschuldigd zijn, is door UWV niet foutloos of sluitend (in alle gevallen) uit te voeren.
Het gaat hier om de volgende in het voorstel opgenomen situaties:

1. Er geldt met terugwerkende kracht de hoge premie indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toch binnen vijf maanden na aanvang wordt ontbonden.
2. Verder wordt geregeld dat met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie bij een arbeidscontract voor onbepaalde tijd moeten worden geheven indien toch binnen een jaar na aanvang van de overeenkomst met succes aanspraak wordt gemaakt op de WW, niet zijnde vanwege vorstverlet of faillissement.
3. Als laatste uitzondering geldt dat met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie bij contracten voor onbepaalde tijd indien er WW wordt toegekend wegens arbeidsurenverlies (deeltijd WW) terwijl de dienstbetrekking voortduurt, tenzij er sprake is van urenverlies door bedrijfseconomische omstandigheden of arbeidsongeschiktheid.

Op grond van schattingen van UWV gaat het hier om substantiële aantallen (enkele tienduizenden). Dat aantal maakt dat het voor de uitvoering en handhaving van het voorstel erg relevant is of UWV deze situaties kan onderkennen en daarover signalen kan afgeven aan de Belastingdienst.

De eerste twee situaties waarover UWV signalen moet afgeven aan de Belastingdienst (ter handhaving) kan UWV nagaan aan de hand van polisinformatie (start en einde inkomstenverhouding).
Hierbij is het voor UWV niet te voorkomen dat UWV ten onrechte wel of ten onrechte geen signaal aan de Belastingdienst doorgeeft in complexe situaties als herleving van WW-recht, wisseling van werkgever, overgang van onderneming of wijziging van rechtsvorm, of als de werkgever wisselt van softwarepakket en voor de werknemer een ander nummer inkomstenverhouding opvoert in de loonaangifte. Tevens is de controle op polis door UWV niet sluitend als werkgevers de einddatum van een inkomstenverhouding niet of te laat doorvoeren in de loonaangifte.

De als derde vermelde situaties kan UWV niet in alle gevallen onderkennen. Dit onderdeel kan UWV daarom niet foutloos of sluitend (in alle gevallen) uitvoeren. Urenvermindering op basis van afspraken tussen werkgever en werknemer, bijvoorbeeld in een vaststellingsovereenkomst, wordt niet bij UWV gemeld en dus ook niet geregistreerd.

Over hoe wij signalen doorgeven aan de Belastingdienst zijn wij nog met hen in overleg. Het idee is om eenmaal per jaar (in jaar t+1) signalen te verzamelen (over jaar t) en door te geven waarna werkgevers in de gelegenheid worden gesteld de loonaangifte te corrigeren. Dit start in 2021, uitgaande van de beoogde inwerkingtreding van het voorstel per 1-1-2020.

Belanghebbendenbegrip
De toets op de drie criteria is niet alleen van belang voor de controle op de lage / hoge premie, maar ook in het primaire proces, nl. voor het versturen van kopieën van beschikkingen aan belanghebbende werkgevers.
Het voorstel leidt ertoe dat werkgevers bij sommige WW-beschikkingen belanghebbende zijn, bij andere WW-beschikkingen niet. Dat is voor werkgevers moeilijk uitlegbaar en verwarrend, en voor de uitvoering complex.

Bovenstaande situaties maken, zoals gezegd, werkgevers in sommige gevallen belanghebbende bij WW-beschikkingen. Dat houdt in dat zij recht hebben op kopieën van WW-beschikkingen.
UWV ziet hierbij het volgende probleem. Het is in lijn met (de bedoeling van) de Awb dat beschikkingen aan werknemers en kopieën van beschikkingen aan werkgevers tegelijkertijd worden verstuurd. Dat is in relatie tot het voorstel niet mogelijk omdat met een toets op de drie boven vermelde situaties enige tijd gemoeid is, gemiddeld ca. een week. UWV ziet de volgende mogelijke handelwijzen:
1. UWV verstuurt beschikkingen en kopieën van beschikkingen op verschillende momenten. Beschikkingen aan werknemers stuurt UWV onmiddellijk in reactie op de aanvraag en werkgevers krijgen hiervan een kopie na circa een week. Dit is niet in lijn met de Awb.
2. UWV houdt de verzending van beschikkingen aan werknemers tegen totdat vaststaat of er sprake is van een belanghebbende werkgever. UWV acht dit niet wenselijk vanuit het perspectief van de klant / werknemer. Wij houden vast aan het uitgangspunt dat we klanten onmiddellijk na de vaststelling van hun uitkering ook betalen; het later versturen van de beschikking, is verwarrend en kan vragen oproepen, omdat klanten nog geen informatie hebben ontvangen over de hoogte van hun recht. Bovendien is het losknippen van (onmiddellijk) betalen en (enige tijd later) beschikking versturen inefficiënt in de uitvoering. UWV kent nu een automatische afhandeling van WW-aanvragen.
3. UWV verstuurt alle werkgevers een kopie beschikking, gelijktijdig met de beschikking aan de werknemer en onmiddellijk in reactie op de aanvraag van de werknemer. Dit is disproportioneel. Volgens onze schattingen is in nog geen 10% van de gevallen de werkgever daadwerkelijk belanghebbend. Bovendien is deze optie verwarrend voor werkgevers, omdat zij kopieën ontvangen zonder dat zij belanghebbend zijn. Ten slotte is de inbreuk op de privacy van werknemers disproportioneel omdat veel werkgevers over persoonsgegevens van een (ex-)werknemer gaan beschikken zonder dat zij belanghebbende zijn.

De oplossing zou kunnen zijn dat in de SZW-regelgeving wordt geregeld dat de kopie beschikking aan de werkgever later mag worden verstuurd dan de beschikking aan de werknemer.

Omdat in het voorstel (langdurige) arbeidsongeschiktheid als oorzaak van arbeidsurenverlies een relevant aspect is voor de premies, zullen belanghebbende werkgevers ook kunnen (mee)procederen over medische aspecten. Dat verschijnsel kennen we al bij de ZW- en WGA-beschikkingen, maar is nieuw bij WW-besluiten en is dus relevant voor klanten / werknemers. Over wat het voorstel betekent voor het van toepassing zijn van het belanghebbendenbegrip zijn wij nog in overleg met SZW.

Omdat UWV niet alle situaties kan onderkennen waarin de drie criteria voor de hoge premie aan de orde zijn, kan UWV niet in alle gevallen voldoen aan de wettelijke plicht om belanghebbende werkgevers kopieën van beschikkingen te sturen.

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 lage premie (regulier toezicht van de Belastingdienst op de loonaangifte). De handhaafbaarheid van het voorstel is dus afhankelijk van grotendeels buiten UWV gelegen partijen en factoren.

Voor de drie beschreven specifieke situaties kan UWV de Belastingdienst helpen door aan de hand van de polisadministratie en de WW-uitkeringsadministratie te bepalen of één van de drie situaties aan de orde is. Het gaat hierbij om een beperkt aantal, nl. alleen werknemers waarvoor

werkgevers loonaangifte hebben gedaan die later in de WW terecht komen. Voor de bulk van de gevallen waarbij géén sprake is van WW-toekenning leveren de taken die het voorstel aan UWV toekent geen bijdrage aan de handhaafbaarheid.
Als één van de drie situaties aan de orde is, dan geeft UWV daarover signalen door aan de Belastingdienst. De (on)mogelijkheid hiervan is voor UWV een essentieel onderdeel van het voorstel en van deze uitvoeringstoets.
Daarnaast kan UWV stimuleren dat werknemers nagaan wat werkgevers over hun contract in de loonaangifte hebben vermeld. Daartoe kan UWV werknemers actief uitnodigen om hun digitaal verzekerdenbericht in te zien. UWV stelt voor de mogelijkheid hiervan te onderzoeken in 2020. Als werknemers de weergave in polis niet herkennen, kan ook dat leiden tot signalen van UWV aan de Belastingdienst. De Belastingdienst informeert dan werkgevers en verzoekt hen om de loonaangifte te corrigeren. Tevens heeft SZW het voornemen om de aard van het contract te gaan laten vermelden op loonstroken van werknemers. Dit kan de kennis van werknemers over de aard van hun contract vergroten. Ook dit kan de handhaving van het voorstel vergroten.

Elders in deze toets (onder 3a. Uitvoerbaarheid) is toegelicht dat de handhaving door UWV op de situaties waarbij werkgevers met terugwerkende kracht de hoge premie verschuldigd zijn, niet foutloos en sluitend is.

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde invoeringsdatum is 1-1-2020. Het is voor UWV de vraag of invoering per 1-1-2020 met onmiddellijke werking (voor alle lopende contracten) juridisch is toegestaan. Bij de inwerkingtreding van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters heeft het Gerechtshof Amsterdam geoordeeld dat het met onmiddellijke werking doorbelasten van uitkeringen in premies niet houdbaar is omdat werkgevers niet hebben kunnen anticiperen hierop. Hierover loopt nog cassatie. Als de Hoge Raad met het Gerechtshof Amsterdam meegaat, is het mogelijk dat het nu voorliggende wetsvoorstel alleen mag gelden voor nieuwe contracten. In voorliggende uitvoeringstoets zijn de uitvoeringsproblemen die daaraan verbonden zouden zijn, onderscheid lopende / nieuwe contracten, niet meegenomen. Een dergelijk onderscheid is in de uitvoering niet onmogelijk. Afhankelijk van de uitspraak van de Hoge Raad kan een aanvulling op voorliggende toets nodig zijn.

De beoogde inwerkingtredingsdatum is haalbaar, maar niet zonder meer. De implementatie van het voorstel – met een nieuwe WW-premie, het schrappen van de sectorpremies, het veranderen van de fondsbelasting en een gewijzigde premietoepassing over uitkeringen – vindt tegelijkertijd plaats met het testen van 1 UBO-WW en het implementeren van andere wijzigingen zoals compensatie transitievergoeding en vereenvoudiging beslagvrije voet. UWV beziet mogelijkheden om tijdelijk op de achtergrond de effecten als gevolg van het schrappen van de sectorpremies en de veranderde fondsbelasting te realiseren door de sectorpremies gelijk te trekken en zorg te dragen voor een correcte fondsbelasting zonder dat op de voorgrond de sectorpremies per 1-1-2020 daadwerkelijk zijn geschrapt. Hierdoor hoeft UWV de sectorpremies WW niet per 1-1-2020 in de WW-systemen af te schaffen wat gezien de spanning met 1 UBO-WW niet haalbaar is. Met de interventie op de achtergrond is 1-1-2020 haalbaar. Vervolgens zal UWV dit op de voorgrond zo snel mogelijk regelen.

Op één onderdeel beoogt SZW feitelijke inwerkingtreding per 1-1-2019. Het voorstel schrapt de mogelijkheid om reserves in een sectorfonds over een periode van 5 jaar in te lopen. UWV zou het schrappen hiervan al per 2019 kunnen uitvoeren. In dat geval kan in het premiejaar 2019 alleen gekozen worden voor een snelle afbouw van reserves en dus zo min mogelijk overdracht naar het Awf per 2020. Daartoe is het wel noodzakelijk dat UWV vóór 1 juli opdracht ontvangt van SZW om te anticiperen op het schrappen van deze mogelijkheid.

Voor de haalbaarheid van 1-1-2020 is in ieder geval noodzakelijk dat SZW tijdig reageert op voorliggende toets en tijdig implementatieopdracht verstrekt. Voor enkele van de UWV-systemen betekent dat implementatieopdracht uiterlijk eind 2018.

d. Effecten voor de klant

Werkgevers
De bepaling dat de hoge premie met (1 jaar) terugwerkende kracht van toepassing is in geval van arbeidsurenverlies, ook na vele jaren van een vast contract, acht UWV moeilijk uitlegbaar aan werkgevers en vanuit klantperspectief onwenselijk.
Daarnaast worden werkgevers op grond van het voorstel bij WW-beschikkingen in sommige situatie belanghebbende en in andere situaties niet. Dat kan leiden tot onduidelijkheid bij werkgevers.
Werkgevers zullen (de softwarepakketten voor) hun loonaangiften moeten aanpassen aan de nieuwe gegevensset die noodzakelijk is voor uitvoering van het voorstel.
Werkgevers zullen code contract moeten gaan vermelden op de loonstrook.

Het voorstel leidt ertoe dat enkele sectoren hun soms bewust opgebouwde reserve in het sectorfonds niet helemaal zullen kunnen afbouwen. Er zijn zeven sectoren die op grond van het voorstel eind 2019 nog een reserve hebben. Drie daarvan hebben deze in het verleden bewust opgebouwd. Het deel van de reserve dat zij als gevolg van het voorstel niet kunnen afbouwen, bedraagt voor één sector tweemaal en voor één sector eenmaal het totale premiejaartotaal. Werkgevers in de betreffende sectoren zullen hun opgebouwde WW-reserves (deels) kwijtraken. UWV acht dat onwenselijk. Wij zien twee mogelijke oplossingen om de resterende opgebouwde reserves toch te kunnen teruggeven. De eerste mogelijkheid is om de aanstaande sectorfondspremies 2019 een uniforme (voor alle sectoren dezelfde) opslagpercentage te geven en tegelijkertijd de Awf-premie 2019 te verlagen met hetzelfde percentage van de opslag bij de sectorfondsen. Met dit opslagpercentage kunnen sectoren voor de sectorfondspremies 2019 in grotere mate hun WW-reserve inzetten dan volgens het wetsvoorstel. De tweede mogelijkheid is om een premieteruggave te doen aan de werkgevers in die specifieke sectoren met een resterende WW-reserve (teruggave van een deel van de betaalde Awf-premie voor werkgevers in een bepaalde sector). De eerste mogelijkheid is het meest zuiver en het makkelijkst uit te voeren.

De premienota sectorfondsen 2019 wordt de laatste premienota. Bij het vaststellen van de sectorfondspremies 2019 komend najaar is het nodig dat UWV mag vooruitlopen op de nieuwe regelgeving volgens dit wetsvoorstel (zie ook 3.b Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum). Dit houdt het volgende in:

- Voor alle sectoren berekent UWV de sectorpremies 2019 alleen op basis van de minimumvariant: geen extra WW-reserves en een inlooptermijn van 1 jaar bij een geraamd positief vermogen ultimo 2018 en een inlooptermijn van maximaal 3 jaar bij een geraamd negatief vermogen ultimo 2018. Voor de inlooptermijn van maximaal 3 jaar moet de regeling Wfsv worden aangepast.
- De gebruikelijke adviesronde bij de sectoren krijgt dit jaar een informatief karakter.
- UWV meldt aan de betreffende sectoren in de premienota's dat opgebouwde reserves zo veel mogelijk worden afgebouwd, vermeldt daarbij wat de vermogensreserves zijn eind 2018 en eind 2019 en geeft aan dat het voorstel het saldo eind 2019 overhevelt naar het Awf.

De overheveling van (bestaande en nieuwe) staartlasten ZW die in het voorstel staat, betekent binnen de Whk-systematiek dat nieuwe eigenrisicodragers ZW een verhoging veroorzaken van het rekenpercentage voor de ZW-premie. Een verhoging van het rekenpercentage betekent dat het ERD-schap voor de ZW interessant wordt voor nog meer werkgevers. UWV ziet hier het risico van het sneeuwbaleffect van steeds meer werkgevers die ERD ZW worden. Dit leidt tot een eindsituatie waarin alleen de slechte risico's publiek verzekerd blijven voor de ZW. Het is logischer om de staartlasten ZW onder te brengen bij het Aof, zoals ook het sectorfondsdeel van de WGA-lasten naar het Aof gaat.

Werknemers
Het voorstel maakt werkgevers belanghebbende in sommige gevallen van toekenning van WW-recht. Dat kan ertoe leiden dat werkgevers bezwaar maken tegen WW-beschikkingen. Dit kan effect hebben op het recht op WW-uitkering van werknemers en is daarom relevant vanuit klantperspectief.

Vanuit het perspectief van werknemers is ook relevant dat UWV het type arbeidscontract gaat tonen in het verzekerdenbericht en dat dit ook op de loonstrook vermeld gaat worden.

e. Effecten op de benodigde capaciteit

De premievaststelling voor de sectorfondsen en de jaarlijkse consultatieronde bij sectoren komt te vervallen. Dit raakt 1 fte bij FEZ.
Voor het genereren en doorgeven van de signalen aan de Belasting via bulkleveringen is 4 fte'n nodig.
Het effect op de capaciteit van (de reikwijdte van) het belanghebbendenbegrip voor bezwaarzaken is op dit moment niet in te schatten. Dit is op grond van het voorstel afhankelijk van het aantal toekennings- en weigeringsbesluiten WW die in kopie aan werkgevers gestuurd zouden moeten worden. Dat aantal is op dit moment niet te schatten.

f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Belangrijkste uitgangspunten bij de berekening van de kosten zijn onder andere:

- Ingangsdatum 1/1/2020.
- Er zijn 3 controlepunten genoemd in het voorstel en in voorliggende uitvoeringstoets, te weten:
    1. De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de overeenkomst een WW-uitkering uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst
    2. De werknemer krijgt een WW-uitkering wegens arbeidsurenverlies bij een werkgever terwijl de arbeidsovereenkomst bij diezelfde werkgever voortduurt (met uitzondering van urenverlies door bedrijfseconomische omstandigheden of arbeidsongeschiktheid)
    3. De arbeidsovereenkomst wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd
- Er zijn geen kosten opgenomen voor gedeeltelijke beëindiging en WW wegens arbeidsurenverlies (deeltijdontslag) omdat dit onderdeel niet uitvoerbaar is.
- Bij de raming van de aantallen voor het versturen van kopie beschikkingen is uitgegaan van selectie van contracten voor onbepaalde tijd die binnen 1 jaar worden beëindigd. Voor de raming is gebruik gemaakt van verhoudingscijfers vanuit 2016, in relatie tot begrote aanvragen WW 2020. Derhalve niet van gevallen met een gedeeltelijke WW. Dit geldt zowel voor het primaire proces als voor de bezwaar- en beroepzaken.
- De kopiebeschikking richting werkgever wordt niet tegelijk met de beschikking aan de werknemer gezonden.
- Voor het versturen van de kopie beschikking aan de werkgever worden alleen gevallen gesignaleerd op basis van toekenning en afwijzing WW binnen 1 jaar na aanvang van een contract voor onbepaalde tijd.
- Er zijn geen kosten opgenomen voor activering van het inzien van het digitaal verzekerden bericht door werknemers, waaronder signaleren en versturen van signalen van UWV aan de Belastingdienst naar aanleiding van reacties van werknemers, behoudens een vooronderzoek.
- Er zijn wel kosten opgenomen voor het doorgeven van signalen aan de Belastingdienst naar aanleiding van de controle op polis en de WW-uitkeringsadministratie.
- Handhaving op juistheid premie door de Belastingdienst. Afhandelen van correcties op lage premies door de Belastingdienst.
- Afhandeling van calls en klachten naar aanleiding van kopie beschikkingen worden door UWV afgehandeld. Dit geldt ook voor de hieruit voortkomende bezwaar en beroepzaken.

In onderstaand kostenoverzicht zijn nog niet meegenomen de kosten van de afschaffing van de sectorindeling, en eventuele kosten als UWV onderscheid moet maken tussen lopende en nieuwe contracten. Tevens zijn aanpassingen in AVB/DVB nog niet bepaald.

Totale kosten (€ mln)	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Incidentele kosten	0,2	5,5	0,3		
Structurele kosten	-	-	1,6	1,6	1,6
Activering gebruik AVB / DVB nog te bepalen	pm	pm	pm	pm	pm
Totale kosten (€ mln)	**0,2**	**5,5**	**1,9**	**1,6**	**1,6**

Het voorstel maakt onderdeel uit van de Wet arbeidsmarkt in balans. Deze wet houdt ook wijzigingen in op het gebied van ontslag en arbeidsrecht. UWV gaat er vanuit dat deze integratie in één wetsvoorstel betekent dat er sprake is van één integrale kostenclaim.

g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Het voorstel leidt onder andere door het vereiste van een schriftelijk contract, de noodzakelijke aanpassing van de loonaangifte (extra velden) en door de mogelijke correcties door werkgevers als gevolg van de drie controles achteraf, tot een hogere lastendruk voor werkgevers. De aanpassingen in de loonaangifte hebben ook consequenties voor de werkgevers / salarisadministrateurs. Over de aanpassingen in de loonaangifte heeft een eerste gesprek met de softwareontwikkelaars plaatsgevonden. Deze aanpassingen zullen plaatsvinden via de reguliere kanalen en aanpassingsmomenten (jaarovergang) van de loonaangifteketen.

h. Gevolgen voor de verantwoordings-en beleidsinformatie

De gevraagde frequentie van levering van de beleidsinformatie is 2 maal per jaar. UWV kan de gevraagde en eventueel nog nader ambtelijk af te stemmen gegevens leveren onder de volgende voorwaarden:

- de benodigde informatie is in het nominatieve deel van de loonaangifte aanwezig.
- de polisgegevens hebben betrekking op één peilmoment, ofwel een tijdvak voor de loonaangifte. Het tijdvak is dan één kalendermaand of de 4-weeksperiode die het dichtst bij die kalendermaand ligt. Hierbij moeten we rekening houden met het vertraagd beschikbaar zijn van een voldoende hoeveelheid aangeleverde loonaangiftes door de werkgevers. In januari leveren we de gegevens over de maand september van het voorgaand jaar. In juli leveren we de gegevens over de maand maart.
- Voor de bedrijfsgrootte sluiten we aan bij de gedefinieerde indeling 'klein/middelgroot/groot' die UWV ook voor de premievaststelling Whk gebruikt.

Voor deze nieuwe leveringen zijn éénmalige aanpassingen nodig in het Datawarehouse systeem van UWV. Uiteindelijk zal het rapportageteam de wijzigingen moeten doorvoeren. Voor de jaarlijks terugkerende werkzaamheden voor de rapportages worden geen kosten gerekend.

Met het verdwijnen van de sectorfondsen vervalt ook de verantwoordingsinformatie daarover.

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 cruciaal, inclusief de (reguliere) handhaving daarop door de Belastingdienst.
- De uitvoeringstoets is voor een belangrijk deel gebaseerd op aannames. Deze liggen voor een deel buiten de invloedssfeer van UWV, zoals het aangiftegedrag van werkgevers, de tijdige aanpassing van de loonaangifteset, en een oplossing voor de problemen als gevolg van het belanghebbendenbegrip zoals die uit het voorstel voortvloeien.
- UWV heeft in deze toets een mogelijke oplossing opgenomen om spanning tussen het voorstel en 1 UBO te beperken. Deze oplossing maakt op grond van de huidige inschatting van UWV de beoogde inwerkingtredingsdatum van het voorstel (1-1-2020) haalbaar.
- UWV kan niet aan de intentie van de Awb voldoen om werknemers en belanghebbende werkgevers op hetzelfde moment kopieën van beschikkingen te sturen. Met het bepalen of een werkgever belanghebbende is als gevolg van het voorstel, is enige tijd gemoeid. Gelijktijdige verzending van beschikking en kopie beschikking is dan niet mogelijk.
- Voor de uitvoering is essentieel dat werkgevers de nieuwe regelgeving snappen, daarnaar handelen en correct weergeven in de loonaangifte. Communicatie lijkt in ieder geval noodzakelijk om de kennis bij werkgevers en administrateurs te vergroten en om correcte loonaangiften te bevorderen. Vanuit de huidige praktijk is bekend dat het aan- en afmelden van inkomstenverhoudingen in de loonaangifte niet altijd wordt gedateerd op de juiste datum. Als werkgevers dienstverbanden die binnen 1 jaar of 5 maanden eindigen pas later in de loonaangifte beëindigen (einde inkomstenverhouding), dan ziet UWV alleen de beëindiging van de inkomstenverhouding (zie uitgangspunt 3 op bladzijde 3).
- UWV ziet juridische risico's bij onmiddellijke werking van het voorstel (voor lopende contracten). Deze zijn elders toegelicht (onder 3.c Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum).

- Op onderdelen zijn de gevolgen van het voorstel nog niet helder. Dat geldt met name voor het belanghebbendenbegrip, voor de wijze van doorgeven van signalen door UWV aan de Belastingdienst, voor de beoogde werkwijze waarop werkgevers de loonaangifte corrigeren naar aanleiding van dit voorstel. Hierover zijn Belastingdienst en UWV nog in overleg. UWV stelt voor om de taakverdeling UWV / Belastingdienst te zijner tijd zo helder mogelijk in de regelgeving op te schrijven of anderszins te formaliseren.
- De werkzaamheden van UWV voor de drie situaties waarbij met terugwerkende kracht de hoge premie geldt, kan UWV niet foutloos en sluitend uitvoeren. Dit kan leiden tot klachten, bezwaarzaken en imagoschade.
- Voor de controle op de volledigheid van premieopbrengsten is het nodig dat de door werkgevers aangegeven premies nagerekend kunnen worden. 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.
- De eerder aangehaalde overheveling van staartlasten ZW (onder 3.d Effecten voor de klant) leidt tot het vliegwieleffect van steeds meer werkgevers die ERD ZW worden. Dit leidt tot een eindsituatie waarin alleen de slechte risico's publiek verzekerd blijven voor de ZW. Dit is te voorkomen door de staartlasten ZW onder te brengen bij het Aof, zoals ook het sectorfondsdeel van de WGA-lasten naar het Aof gaat.

j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

Het voorstel vergt nieuwe processen:
- Bij Uitkeren WW, gericht op de selectie en toezending van de beschikkingen waar de werkgever belanghebbende wordt. Voor dit nieuwe prodes zijn aanpassingen nodig in de aanvraagsystemen WW, het WW-uitkeringssysteem en in de afhandeling van de administratieve processen.
- Bij Uitkeren VFV, ten behoeve van de eigen loonaangifte door UWV, premietoepassing, fondsbelasting en boekhoudkundige verwerking.
- Bij K&S voor de communicatie en contacten (content) voor werkgevers en werknemers.
- Bij Gegevensdiensten voor (bulk)levering van signalen aan de Belastingdienst.
- Bij Werkbedrijf, in de koppeling tussen polis en de e-intake.

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 tot een aantal nieuwe gegevensuitwisselingen
- Binnen UWV: tussen de uitkeringsgegevens (divisie Uitkeren) en de polisgegevens (divisie Gegevensdiensten) ten behoeve van signalen aan de Belastingdienst.
- Van UWV naar de Belastingdienst (signalen ten behoeve van de handhaving).
- Van UWV naar werknemers: werknemers uitdrukkelijker uitnodigen om te kijken naar de weergave van hun arbeidscontract in de loonaangifte van hun werkgevers, in het digitaal verzekerdenbericht en in de loonstrook.

l. Privacy

Zoals eerder vermeld (onder 3.a Uitvoerbaarheid) is niet te voorkomen dat op grond van de beschikbare informatie en gegevens, UWV ten onrechte een signaal stuurt aan de Belastingdienst of ten onrechte een kopie beschikking aan een werkgever stuurt. Overigens zullen kopieën aan werkgevers ontdaan moeten zijn van eventuele medische gegevens.

4. Afschaffen sectorindeling Wfsv

In de toelichting op het conceptwetsvoorstel geeft u aan op termijn over te willen gaan tot volledige afschaffing van de sectorindeling.

Wij constateren dat dergelijke afschaffing niet noodzakelijk is om de sectorale premiedifferentiatie WW te beëindigen. Op grond van eerste inzichten van UWV heeft afschaffing grote impact op het gelijke speelveld WGA, op afnemers van gegevens en informatie van UWV, en op de interne processen en systemen van UWV.
Indien u de afschaffing onvermijdelijk acht, vragen wij u ons in staat te stellen om de gevolgen ervan en mogelijke alternatieven voor bedrijven, werknemers en UWV zorgvuldig te onderzoeken.

Overigens gaan wij er vanuit dat de sectorindeling wel overeind blijft om de overheidssector en uitzendsector te onderscheiden. Dat is ook nodig om bijvoorbeeld de quotumregeling resp. de aparte premiesystematiek Werkhervattingskas voor de uitzendsector te kunnen uitvoeren.