

Aan de Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heer H.J. Kamp
Postbus 90801
2509LV Den Haag

Datum
30 juli 2012

Onderwerp
Advies Wijzigings-
besluit Wfsv inzake
premie-differentiatie

Uw kenmerk

Ons kenmerk
JtH/MK/2012/070

Bijlage(n)
1

Geachte heer Kamp,

Op 7 oktober 2011 hebben wij u geadviseerd over het wetsvoorstel Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters. Dit advies had een voorlopig karakter, omdat de lagere regelgeving met betrekking tot de inrichting van de premiedifferentiatie nog niet voorhanden was. Deze lagere regelgeving heeft u 29 mei 2012 aan ons gezonden. Hierover is ambtelijk overleg gevoerd met uw departement. Thans kunnen wij een definitief advies uitbrengen.

Wij stellen vast dat in de toelichting op het wetsvoorstel en het conceptbesluit het overzicht van de (incidentele) administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten (nog) niet compleet is. U heeft als uitgangspunt gekozen dat de wijziging van de oude naar de nieuwe situatie voor bedrijven in elk geval lastenneutraal moet zijn. Het completeren van dit overzicht past daar volgens ons bij. Wij denken ook dat bij alle wijzigingen in wet- en regelgeving de effecten op regeldruk op zijn minst neutraal, maar bij voorkeur merkbaar minder moeten zijn.

De voorgestelde regeling met drie (in plaats van twee) groepen werkgevers met elk hun eigen wijze van premiestelling is complex en ondoorzichtig. Bovendien wordt hierdoor weer een nieuwe (afwijkende) indeling toegevoegd aan de vele indelingen van werkgevers, die al in andere wet- en regelgeving bestaan.

Aanbevelingen

- Completeer het overzicht van incidentele en structurele administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten.
- Geef aan op welke wijze u de in beeld gebrachte extra regeldruk zal compenseren.
- Laat de informatie aan bedrijven overzichtelijk en begrijpelijk zijn:
 - Beperk de te verstrekken informatie tot uitsluitend die informatie die voor de individuele werkgever relevant is.

Contact

Lange Voorhout 58
2514 EG Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T (070) 310 86 66
F (070) 310 86 79

www.actal.nl
info@actal.nl

- Lever maatwerk voor de drie onderscheiden groepen werkgevers (groot – middelgroot – klein). Val kleine werkgevers niet lastig met informatie die alleen voor grote werkgevers relevant is, en omgekeerd.
- Bied de informatie via een (digitaal) stappen- of beslisboommodel aan werkgevers aan.

Eindoordeel over wetsvoorstel en besluit

De bovenstaande aanbevelingen tezamen met die in de brief van 7 oktober 2011 over bijvoorbeeld de noodzaak van fysieke (her)keuring van flexwerkers bieden u minder belastende alternatieven en mogelijkheden in de uitvoering. Wij adviseren u deze in de voorstellen te verwerken om de regeldruk en irritatie voor burgers, bedrijfsleven en professionals merkbaar te beperken.

Dit leidt tot het volgend eindoordeel over het wetsvoorstel en concept-besluit:

Wij adviseren u wetsvoorstel en concept-besluit pas verder te (doen) behandelen, nadat met het vorenstaande rekening is gehouden.

Bijgaand treft u de onderbouwing van het advies aan. Uw reactie zien wij met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

J. ten Hoopen
Collegevoorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris

Advies Beperking langdurig ziekteverzuim vangnetter en Wijzigingsbesluit Wfsv inzake premiedifferentiatie

Toetsingskader

Het wetsvoorstel en het concept-wijzigingsbesluit hebben wij getoetst aan de hand van de drie vragen voor vermindering van de regeldruk. Dat zijn:

1. Nuloptie: Is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Is de regeldruk proportioneel ten opzichte van het beleidsdoel? Zijn er minder-belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een passende uitvoeringswijze met het oog op de dienstverlening?

1. Nuloptie: Is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?

Premiedifferentiatie, als instrument om werkgevers te stimuleren arbeidsongeschiktheid te voorkomen, bestaat al voor de WGA-lasten van vast-personeel en een beperkt aantal lasten van de ZW. Met de voorgenoemde wijzigingen breidt u dit hybride stelsel uit naar de ZW- en WIA- lasten van de flexwerkers. Het doel is een prikkel te introduceren om de ZW-last en WIA-last van deze groep te beperken. Het instrument heeft zich de afgelopen jaren bewezen voor de lasten van het vast personeel. Verwacht mag worden dat dit ook gaat gelden voor de flexwerkers. Omdat de premiedifferentiatie in regelgeving is verankerd, leidt de voorgenoemde uitbreiding tot een noodzakelijke wijziging van deze regelgeving.

2. Is de regeldruk proportioneel ten opzichte van het beleidsdoel? Zijn er minder-belastende alternatieven mogelijk?

Overzicht van administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten niet compleet

De toelichting op het besluit verwijst voor de administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten naar de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel. Het ministerie voorziet volgens deze toelichting eenmalig een toename van de administratieve lasten met 0,3 miljoen. Deze toename komt door de eenmalige kosten van kennisname van de wijzigingen in de premiedifferentiatie.

Op 12 juli 2012 heeft het ministerie Actal gemeld dat de kennisnemingskosten niet € 0,3 maar € 3,9 miljoen bedragen. Wij stellen vast dat dit bedrag nog herberekening behoeft als gevolg van de aangenomen motie om de drempel voor kleine werkgevers op 10x (in plaats van 5x) de gemiddelde loonsom vast te stellen.

In de toelichting valt op dat (nog) geen initiële of structurele inhoudelijke nalevingskosten worden voorzien. Dat is niet correct, omdat het voorstel deze wel degelijk heeft. Zo leidt het voorstel tot:

- eenmalige en/of structurele kosten van de (jaarlijkse) aanpassing van de (salaris)administratie en de administratieve organisatie ten behoeve van de informatie-uitwisseling met UWV/Belastingdienst;
- eenmalige kosten van het informeren van het personeel over de wijziging in de premiestelling voor de ZW en WGA;
- (structurele) kosten van het aanvragen van het eigenrisicodragerschap;
- kosten van het wijzigen van de afspraken met arbodiensten en re-integratiebedrijven voor verzuimbegeleiding ingeval het overgaan op eigen risico dragen;
- kosten van mogelijke aanpassing van contracten met de inleners (wijziging van de bepalingen van aansprakelijkheid en mogelijk verhaal van kosten);
- de kosten van het ontwikkelen van verhaalsactiviteiten op veroorzakers van arbeidsongeschiktheid.

Met de nieuwe berekening van 12 juli 2012 zijn inmiddels wel de kennismemingskosten van de wijzigingen in de premiedifferentiatie in kaart gebracht. Naast deze kosten zijn er ook kennismemingskosten in verband met de wijzigingen in de mogelijkheden tot eigen risico dragen. Ook mag een effect op de kosten van bezwaar en mogelijk beroep worden verwacht. Er moeten door de gewijzigde indeling van werkgevers nieuwe indelingsbeslissingen worden afgegeven. Verder moet elke werkgever worden geïnformeerd over het ZW- en WIA-risico dat voor hem voor de groep flexwerkers in aanmerking is genomen. Het overzicht van kosten behoeft daarom aanvulling.

Lastenneutrale overgang naar de nieuwe situatie

Uitgangspunt van het wetsvoorstel en het conceptbesluit is een lastenneutrale overgang voor werkgevers van de oude situatie naar de nieuwe situatie. Dit betekent dat de meerkosten voor bedrijven voor administratie en informatievoorziening (moeten) worden gecompenseerd met bijvoorbeeld een verlaging naar rato van de verschuldigde premie voor het (publieke) risico of een enig ander lastenvoordeel.

In ons advies van 7 oktober 2011 hebben wij aangegeven dat het consequent doorvoeren van dit uitgangspunt tot gevolg heeft dat er materieel geen verhoging van de inhoudelijke nalevingskosten optreedt. Dan is echter wel nodig dat de vergelijking van lasten en baten voor dit wetsvoorstel volledig is.

Minder belastend alternatief afwezig

Onderzoek heeft uitgewezen dat het instrument premiedifferentiatie een positief effect heeft op instroom en verzuim. Er zijn op zich alternatieven voor premiedifferentiatie, zoals het verstrekken van bonussen bij goed presteren. Deze zijn vanuit perspectief van regeldruk echter minder aantrekkelijk, omdat werkgevers voor de toepassing ervan aanvullende informatie aan de overheid moeten verstrekken. Bij premiedifferentiatie als instrument is de al bij de overheid aanwezige informatie (looninformatie en verzuim informatie) toereikend. Daarom zien wij geen minder-belastend alternatief.

3. Is gekozen voor een passende uitvoeringswijze met het oog op de dienstverlening?

De inrichting van de premiedifferentiatie, met 3 in plaats van 2 groepen van werkgevers, met ieder een eigen premieregime, is complex en ondoorzichtig. Dat betekent dat de afhankelijkheid van (externe) adviseurs om het te kunnen begrijpen kan toenemen, waardoor er een risico van een toename van regeldruk aanwezig is. Om dit te voorkomen moeten bijzondere eisen aan de dienstverlening (wijze van informatievoorziening) van de overheid worden gesteld:

- Beperk de te verstrekken informatie tot uitsluitend die informatie die voor de individuele werkgever relevant is.
- Lever maatwerk voor de drie onderscheiden groepen werkgevers (groot – middelgroot – klein). Val kleine werkgevers niet lastig met informatie die alleen voor grote werkgevers relevant is, en omgekeerd.
- Bied de informatie via een (digitaal) stappen- of beslisboommodel aan werkgevers aan.

Conclusie

Wij adviseren u wetsvoorstel en concept-besluit pas verder te (doen) behandelen, nadat met het vorenstaande rekening is gehouden.