

> Retouradres Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

ATR, Adviescollege  
toetsing regeldruk  
Rijnstraat 50  
2515 XP Den Haag

Postbus 16228  
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66  
E [info@atr-regeldruk.nl](mailto:info@atr-regeldruk.nl)  
[www.atr-regeldruk.nl](http://www.atr-regeldruk.nl)

**Onze referentie** MvH/JS/MK/bs/ATR1005/2020-U027

**Uw referentie**

Datum 6 maart 2020  
Betreft Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen om te voorzien in differentiatie naar grootte van de werkgever in de premieheffing Aof en wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit Suwi

Geachte heer Koolmees,

Op 5 februari 2020 is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voor advies voorgelegd het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) om te voorzien 'in differentiatie naar grootte van de werkgever in de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)' met een bijbehorende wijziging van het Besluit Wfsv en het Besluit Suwi.

### Context en inhoud

Werkgevers zijn op dit moment verplicht aan zieke werknemers minimaal 70% van het loon door te betalen gedurende een periode van 2 jaar. Dat is alleen anders als het contract van de werknemer eerder eindigt. Dan eindigt de loondoorbetaling op het tijdstip van eindigen van het contract. Daarnaast hebben werkgevers re-integratieverplichtingen. Het doel is om arbeidsongeschikte werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces. Werkgevers, met name kleine werkgevers, ervaren de beide verplichtingen (loondoorbetaling en re-integratieplichten) als belastend en zwaar. De verplichtingen hebben indirect gevolgen voor werknemers, omdat zij (daardoor) minder snel een vast contract aangeboden krijgen. Om tegemoet te komen aan (met name de kleine) werkgevers die deze knelpunten ervaren is in uw brief van 20 december 2018<sup>1</sup> een pakket maatregelen voorgesteld. Het pakket moet de loondoorbetalingsverplichtingen van kleine werkgevers makkelijker, duidelijker en goedkoper maken. De ontslagbescherming voor werknemers gedurende twee jaar bij ziekte blijft daarbij ongewijzigd. In algemene zin is de bedoeling van alle maatregelen om tegemoet te komen aan (de behoeften van) kleine werkgevers.

De omvang van de tegemoetkoming bedraagt in totaal € 450 miljoen per jaar. Om de tegemoetkoming ook al in 2021 te realiseren zou dat voor dat jaar gebeuren in de vorm van een korting van een geldbedrag (€ 1.200,- per jaar) op de Aof-premie van de werkgever. Over het hieraan ten grondslag liggende wetsvoorstel<sup>2</sup> heeft ATR op 3 juli 2019<sup>3</sup> geadviseerd. In het najaar van 2019 is echter gebleken dat de Belastingdienst niet in staat

<sup>1</sup> Uw brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 20 december 2018, ref 2018-0000818469 zie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

<sup>2</sup> Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA

<sup>3</sup> Brief aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dd. 3 juli 2020, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0703/2019-U079, zie [www.atr-regeldruk.nl](http://www.atr-regeldruk.nl)

is deze tijdelijke premiekorting over 2021 uit te voeren. Daarom is dit onderdeel uit het betreffende wetsvoorstel geschrapt. Dat betekent dat de tegemoetkoming pas in 2022 kan worden ingevoerd. Dat kan en gaat gebeuren in de vorm van een gedifferentieerde Aof-premie naar grootte van de werkgever.

In het voorgelegde wetsvoorstel is deze gedifferentieerde premie voor het Aof geregeld. Er is een lagere premie voor kleine werkgevers, die circa 1%-punt lager zal zijn de huidige Aof-premie die zij afdragen. Voor de categorie middelgrote en grote werkgevers zal de premie circa 0,1%-punt hoger zijn dan de huidige Aof-premie. De verhoging met 0,1%-punt is nodig, omdat deze werkgevers € 250 miljoen gaan bijdragen aan de financiële dekking van de premiekorting voor kleine werkgevers. In het Besluit Wfsv is bepaald welke werkgevers worden aangemerkt als kleine werkgevers en welke werkgevers als middelgroot/groot. Kleine werkgevers zijn werkgevers met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon (dat is een loonsom tot en met circa € 830.000,-). Middelgrote en grote werkgevers zijn werkgevers met een loonsom groter dan 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon (dat is een loonsom vanaf circa € 830.000,-). De wijze waarop de grootte van de werkgever wordt bepaald voor het Aof is gelijk aan de wijze waarop deze wordt bepaald voor de Werkhervattingskas (voor het ZW en WGA-risico).

UWV berekent van de werkgever of deze klein of middelgroot/groot is. UWV geeft de uitkomst door aan de Belastingdienst die vervolgens hierover (en het bijbehorend premiepercentage) een mededeling aan de werkgever stuurt. Omdat zij dit ook al doen voor de premie voor Werkhervattingskas kan de Belastingdienst dat in een en dezelfde mededeling doen.

#### Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

#### 1 Nut en noodzaak

##### Algemeen

Het pakket aan maatregelen om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken is met werkgevers(organisaties) afgesproken.<sup>4</sup> Een aantal wetsvoorstellen, waaronder de onderhavige, is uitvloeisel van deze afspraken. Tot het pakket behoren ook de MKB-verzuim ontzorgverzekering, het leidend maken van het medisch advies van de bedrijfsarts en maatregelen rondom de transparantie van de beoordelingen van het re-integratieverslag door UWV. Zijn deze laatstgenoemde maatregelen vooral gericht op het makkelijker maken van de loondoorbetalingsplicht (zij ontzorgen de kleine werkgever), de financiële tegemoetkoming is bedoeld om de loondoorbetalingsplicht goedkoper te maken. Hoewel met het voorgelegde wetsvoorstel niet het totale pakket aan maatregelen ter beoordeling voorligt, geeft dit pakket het college toch aanleiding daarbij een paar kanttekeningen te plaatsen. Dat is nu pas mogelijk, omdat het wetsvoorstel de

---

<sup>4</sup> Zie uw brief van 20 december 2018 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 20 december 2018, ref 2018-0000818469 zie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

laatste is in de reeks waarin aan de afspraken invulling is gegeven. Alle details van het pakket zijn in feite nu pas bekend.

Het college verwacht dat de maatregelen van het pakket ontzorging van kleine werkgevers dichterbij kan brengen. Zij kunnen dit doen door re-integratietaken met behulp van de verzuim-ontzorgverzekering niet meer zelf maar door derden te laten verzorgen. Dat betekent niet dat de re-integratieverplichtingen zelf aan eenvoud winnen. Die blijven met het pakket aan maatregelen ongewijzigd. Enkel de last ervan verschuift van de kleine werkgever naar de verzekeraar en hun dienstverleners, met dien verstande dat de werkgever daarvoor natuurlijk wel een prijs in de vorm van een (extra) premie moet betalen. De financiële tegemoetkoming is beperkt. Het maximum aan premievoordeel bedraagt circa € 8.000,- per jaar, maar dan moet de kleine werkgever wel 25 werknemers in dienst hebben. Is de totale loonsom lager, omdat de werkgever minder dan 25 werknemers heeft, dan is het maximum premievoordeel lager (ligt voor kleine werkgevers dus tussen de € 0,- en € 8.000,- per jaar). Daarom is het naar het oordeel van het college twijfelachtig of deze tegemoetkoming in voldoende mate tegemoet komt aan de zwaarte van de financiële last die kleine werkgevers bij de loondoorbetalingsplicht voelen.

#### Wetsvoorstel

Nut en noodzaak van het wetsvoorstel zijn in de toelichting beschreven. Het doel van de tegemoetkoming is om de financiële lasten van kleine werkgevers als gevolg van de loondoorbetalingsplicht te verlichten. Dat wordt met dit wetsvoorstel op zich bereikt, zij het dat die, zoals hiervoor al vermeld, in omvang beperkt is. De beschrijving van nut en noodzaak komt overigens overeen met die van de korting in een geldbedrag in het eerdere wetsvoorstel 'maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA'. Dat is op zich niet vreemd omdat het eigenlijk de bedoeling was de gedifferentieerde Aof-premie in de plaats te laten komen van de tijdelijke premiekorting over 2021. De tijdelijke premiekorting was nodig omdat het kabinet ook al in 2021 een tegemoetkoming wilde bieden. Omdat de belastingdienst die niet kan uitvoeren gaat de tijdelijke korting over 2021 niet door. Met de thans voorgestelde gedifferentieerde premie naar grootte van de werkgever is het technisch mogelijk om (vanaf 2022) alleen kleine werkgevers een tegemoetkoming te geven. Van de (tijdelijke) generale korting van € 1.200,- zouden namelijk ook de grote werkgevers profiteren, wat eigenlijk niet de bedoeling van de tegemoetkoming is. De beschrijving van nut en noodzaak is toereikend en geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

#### 2 Minder belastende alternatieven

Lange tijd is gekeken naar een beperking (een inkorting) van de periode waarover loondoorbetalingsplicht en re-integratieverplichting voor met name kleine werkgevers zich uitstrekken. Een dergelijke inkorting is niet haalbaar gebleken. Om werkgevers toch tegemoet te komen is na overleg met betrokken organisaties als VNO-NCW/MKB-Nederland gekozen voor een financiële tegemoetkoming via een premiekorting voor de kosten van loondoorbetaling ter hoogte van in totaal € 450 miljoen per jaar. Het differentiëren van de premie Aof naar grootte van de werkgever is bij uitstek geschikt om dit doel te bereiken, enerzijds omdat het instrument nu ook al voor de premie voor de Werkhervattingskas wordt gebruikt en anderzijds omdat het ook bewerkstelligt dat de tegemoetkoming uitsluitend kleine werkgevers ten goede komt. De toelichting geeft daarom geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

#### 3 Werkbaarheid en merkbaarheid

Proces, handelingen en berichtgeving over de gedifferentieerde Aof-premie zijn gelijk aan die van de gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas. Het is een beproefd

instrument. UWV berekent van de werkgever of deze klein of middelgroot/groot is. UWV geeft dat vervolgens aan de Belastingdienst door, die op zijn beurt hierover (met een bijbehorend premiepercentage) een mededeling aan de werkgever stuurt. Omdat zij dit ook al doen voor de Werkhervattingskas kan de Belastingdienst dat in een en dezelfde mededeling doen. De werkgever moet vervolgens het in de mededeling vermelde premiepercentage in zijn loonadministratie toepassen. (Software) aanpassingen zijn daar niet voor nodig. Omdat de gang van zaken gelijk is aan die van de premie voor de Werkhervattingskas is de regeling voor werkgevers werkbaar en uitvoerbaar. De werkbaarheid geeft geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

#### *4 Berekening regeldrukgevolgen*

In de toelichting is een paragraaf gewijd aan de gevolgen voor de regeldruk. Het beschrijft de gevolgen voor de regeldruk van bedrijven. Voor werknemers heeft het wetsvoorstel geen gevolgen. Het wetsvoorstel heeft geen structurele gevolgen voor werkgevers, omdat zij nu ook al het gemelde premiepercentage (van de Belastingdienst) in de (loon)administratie moeten gebruiken. Een andere (gedifferentieerde) berekening ervan door UWV/Belastingdienst heeft geen invloed op de werkwijze van de werkgever. Wel zijn er zijn er de eenmalige kosten van kennisneming van de wijziging. De paragraaf geeft geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

#### **Dictum**

De beschrijving van nut en noodzaak van het wetsvoorstel en de minder belastende alternatieven is toereikend. De maatregel van het wetsvoorstel en besluiten zijn werkbaar. Ook de regeldrukparagraaf is toereikend. Daarom is het dictum:

#### **Het wetsvoorstel indienen en de besluiten Wfsv en Suwi vaststellen.**

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

w.g

M.A. van Hees  
Voorzitter

R.W. van Zijp  
Secretaris