

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Briefnummer  
23-121906

Onderwerp  
Internetconsultatie Besluit tot wijziging  
Besluit IKV

Den Haag  
21 augustus 2023

Telefoonnummer  
+31703490422

E-Mail  
strijker@vnoncw-mkb.nl

Geachte heer/mevrouw,

VNO-NCW en MKB-Nederland hebben met belangstelling kennisgenomen van de voorgestelde wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (*hierna: Besluit IKV*). Wij maken graag van de geboden gelegenheid gebruik om een reactie te geven op de voorgestelde wijziging. Wij maken ons grote zorgen om de afname van de betrouwbaarheid van de polisadministratie, de toename van de administratieve lasten en de uitvoerbaarheid door uitvoeringsorganisaties als Belastingdienst en UWV. De uitvoerbaarheid van het Besluit IKV is recent aanleiding geweest tot nader uitstel van invoering van het Besluit IKV nadat is gebleken dat het UWV implementatie voor 1-1-2025 niet kon garanderen. De uitvoering is wat ons betreft een zorgpunt zowel aan de zijde van uitvoeringsorganisaties als aan de zijde van werkgevers. Het zou daarom goed zijn om als onderdeel van de nadere totstandkoming van het Besluit IKV de uitvoerbaarheid en daarbij horende administratieve lasten te bezien met belanghebbenden.

In het oorspronkelijke Besluit IKV was een splitsing in IKV's vanwege Ziektewet- en Wazogelden die als werkgeversbetalingen worden verwerkt, noodzakelijk. Dat is praktisch onuitvoerbaar voor veel werkgevers, getuige ook de huidige afwijkende uitvoeringspraktijk. Deze gewijzigde benadering in het Besluit IKV kunnen wij dan ook waarderen. Er blijven echter grote zorgpunten waaronder de verplichting om bij conversie van een arbeidsovereenkomst van rechtswege (op grond van de ketenbepaling) naar onbepaalde tijd aparte IKV's te gebruiken.

Wij vragen ons in het algemeen sterk af of de uitvoeringspraktijk wel gebaat is bij het doorzetten van het Besluit IKV als zodanig. Nadrukkelijk verwijzen wij naar onze reactie in juli 2020 op de

internetconsultatie *Definitie begrip 'inkomstenverhouding'* waarmee het gesprek over het nut en noodzaak van het Besluit IKV is begonnen.

Werkgevers hebben ernstige zorgen over de voorgenomen detaillering van de inkomstenverhouding (IKV). Het Besluit IKV kan ondanks de wijzigingen ten opzichte van het eerdere besluit, vergaande gevolgen hebben voor de betrouwbaarheid van de polisadministratie. Dit is onwenselijk gezien vanuit het perspectief van afnemers van de polisadministratie (overheden en uitvoeringsorganisaties), werknemers en werkgevers. Onderstaand lichten we onze zorgen toe.

De loonaangifteketen is van cruciaal belang voor een betrouwbare polisadministratie. Sinds de invoering van de loonaangifteketen in 2006 is dit proces in sterke mate geautomatiseerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat het weinig meer voorkomt dat aangiften loonheffingen door de Belastingdienst worden geweigerd en dat het aantal gesignaleerde fouten in de loonaangifteberichten thans gering is. De compliance van werkgevers is hoog, hetgeen de betrouwbaarheid van de polisadministratie ten goede komt. Verdere detaillering leidt tot meer administratieve handelingen en correcties en compliceert daarmee niet alleen de uitvoeringspraktijk van de werkgevers maar draagt ook niet bij aan de stabiliteit van de loonaangifteketen. Daarmee raakt het ook de betrouwbaarheid van de polisadministratie die door de jaren heen is bereikt.

De hr-administratieprocessen van werkgevers zijn de basis waaruit de aangifte loonheffingen geautomatiseerd gegeneerd wordt. Daarmee wordt de kwaliteit van de gegevens die in de loonaangifteketen worden ingevoerd in hoge mate bepaald door diegenen die de hr-administratiesystemen voeden. In het verleden was dit proces veelal centraal georganiseerd waarbij interne specialisten betrokken waren. Met de toegenomen complexiteit, hogere automatiseringsgraad en vooral de gewenste flexibiliteit op de werkvloer – zogenoemde *employee selfservice* – hebben zich twee ontwikkelingen voorgedaan. Er zijn werkgevers die hun hr-processen niet meer centraal maar veel meer decentraal inrichten waarbij werknemers en hun direct leidinggevende zelf administratieve aanpassingen en gegevens ten aanzien van hun dienstbetrekking in het hr-systeem invoeren (*employee selfservice*). Daarnaast zijn er veel werkgevers die hebben gekozen (of hebben moeten kiezen) voor uitbesteding van de hr-administratieve en/of verloningsprocessen aan serviceproviders of administratiekantoren. Vanwege deze ontwikkelingen beïnvloeden alle werknemers, dus ook diegene die niet werkzaam zijn in de hr- of salarisadministratie, de data in de loonaangifteketen. Wanneer processen buiten de organisatie zijn geplaatst, bestaat er een afstand tussen wat er op de werkvloer gebeurt en is ingevoerd en hoe dat administratief (in hr- of salarisadministratie en vervolgens in de LH-aangifte) wordt verwerkt.

Ondanks deze uitdagingen is er dankzij de hoge mate van automatisering en inspanningen van diverse marktpartijen en werkgevers in de praktijk nog steeds sprake van een betrouwbare polisadministratie. In die enkele gevallen waar fouten worden gemaakt, biedt het correctiebericht een oplossing. Overigens is het ook bij een centraal aangestuurde hr-administratie voor een doorgewinterde hr-professional niet eenvoudig de vertaalslag naar de loonadministratie te maken. Voor hen geldt immers het arbeidsrecht (het dienstverband) en cao's of arbeidsvoorwaarden als uitgangspunt en niet zozeer de diverse voorschriften, IKV's en andere details die nodig zijn voor de polisadministratie.

Het voornemen is om een vergaande detaillering aan te brengen in de polisadministratie door de huidige IKV op te splitsen in meerdere IKV's en vervolgens de werknemer- en loongegevens inclusief de verschillende emolumenten specifiek te koppelen aan deze aldus opgesplitste IKV's.

Deze voorgestelde praktijk dient te worden verankerd in het bestaande automatiserings- en werkproces en daarmee ook in het handelen van de dagelijkse gebruikers. Zoals opgemerkt, is de IKV voor hen geen alledaags gegeven. Wij achten daarom de kans groot dat zij fouten maken die uiteindelijk via de geautomatiseerde loonaangifteketen in de polisadministratie terecht komen. Werknemers zien in hun self-service-dashboard meerdere IKV's verschijnen daar waar voorheen sprake was van 1 IKV. Administratieve aanpassingen zoals vakantiedagen en onkostenvergoedingen maar ook meer- en/of minderwerk en het registreren van verzuim moeten door de werknemer en leidinggevende aan de correcte IKV worden gekoppeld in het hr-systeem. Veel voorkomende hr-processen zoals verzuim, Wazo-verlofaanvragen en vakantieverlof gaan plaatsvinden over meerdere volgtijdige en/of gelijktijdige IKV's heen. Het is onwenselijk om te verlangen dat iedere werknemer en leidinggevende of een kleine ondernemer specialist wordt op het gebied van loonheffingen en de voorschriften voor de loonadministratie om de juiste administratieve verwerking van alledaagse gebeurtenissen zoals verzuim, verlof etc. correct te kunnen doen.

Wij vrezen dat met het Besluit IKV een onaanvaardbaar risico op fouten ontstaat met een afname van de betrouwbaarheid van de polisadministratie tot gevolg. Deze minder betrouwbare polisadministratie gaat ook nog eens gepaard met een aanzienlijke toename van administratieve lasten voor werkgevers. De gevolgen van de voorgenomen detaillering beperken zich niet tot hr-administraties, salarissoftware en verloningsprocessen, maar werken ook door in vele andere administratieve processen zoals de pensioen-, de verzuim- en de verlofadministratie, het roosterproces, enz. Wij wijzen u in dit kader ook op de bevindingen van het Adviescollege Toezicht Regeldruk (ATR) in haar rapport van 20 juli 2020 over het onderwerp IKV.

Tot slot wordt ook de voorgevulde aangifte inkomstenbelasting (VIA) er ook niet beter controleerbaar op voor werknemers. Om de leesbaarheid voor hen te vergroten zal immers in veel gevallen de jaaropgaaf een totaalbeeld laten zien zonder uitsplitsing in IKV's terwijl de VIA wel de verschillende IKV's zal bevatten. Ook kan het zo zijn dat de totalen wel kloppen maar de verdeling over de verschillende IKV's niet. We kunnen ons zo voorstellen dat de voorgenomen detaillering in het Besluit IKV daarmee ook impact kan hebben op het sterk geautomatiseerde IB-aangifteproces.

Werkgevers zijn voorstander van een goede definitie van het IKV-begrip. Door eenduidige begripstoepassing verdwijnen interpretatieverschillen hetgeen de kwaliteit van de polisadministratie ten goede komt zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de hr-administratie en geautomatiseerde processen. De detaillering voor het gebruik van IKV's op grond van het Besluit IKV, en het hiermee samenhangende onbegrijpelijke jargon, maakt de voorgestelde wijziging naar onze mening ongewenst. Immers, wie is er gebaat bij een minder betrouwbare polisadministratie die ook nog eens gepaard gaat met een toename van administratieve lasten?

Graag lichten wij onze zorgen nader toe in een gesprek.

Hoogachtend,

G. Strijker