

## REACTIE INTERNET CONSULTATIE DEFINITIE BEGRIIP 'INKOMSTENVERHOUDING'

### DEFINITIE

Zoals in de nota van toelichting wordt aangegeven, bestaat er behoefte aan een duidelijke definitie. In het ontwerpbesluit wordt naar onze mening die duidelijkheid niet gegeven. In plaats van de term inkomstenverhouding, wordt de term rechtsbetrekking, arbeidsverhouding en uitkeringsverhouding gebruikt.

Voor de definitie wordt weliswaar verwezen naar diverse wetten en artikelen, maar daarmee wordt naar onze mening geen duidelijkheid gebracht. Er worden in het besluit wel enkele voorbeelden genoemd, maar die zijn onvoldoende.

Verder hebben wij de indruk dat voor sommige huidige situaties in de nieuwe situatie geen split meer tot gevold hebben. Als voorbeeld noemen we de opname levensloop van een 62-jarige; deze bestaat we in de huidige situatie, maar zien we niet terig in de nieuwe situatie. Ook denken wij dat een nieuw contract bij dezelfde werkgever in de nieuwe situatie een nieuwe IKV moet opleveren. In de bestaande situatie is dat niet.

Kortom, wij pleiten ervoor om de duidelijkheid vorm te geven met een limitatieve lijst van situaties/voorbeelden.

### KWALITEIT LOONAANGIFTE

Omdat de genoemde tijdelijke uitbreiding van het aantal uren in een contract door werkgevers moeilijk is vast te stellen, voorzien wij een verslechtering van de kwaliteit van de (loonaangifte) gegevens. Mede hierdoor voorzien wij ook een sterke toename van het aantal correctie berichten.

### AANPALENDE SYSTEMEN

De genoemde verslechtering en toename wordt versterkt door het feit dat de vaststelling van de noodzaak tot IKV-splitsing in aanpalende (HR) systeem plaats moet vinden. De SWO's van deze aanpalende systemen hebben echter geen relatie met de loonaangifteketen en hebben ook geen belang bij een wijziging.

Kortom, wij pleiten ervoor ook die SWO's mee te nemen in de communicatie rondom het ontwerpbesluit en wellicht hen aan te spreken op hun verantwoordelijkheden.

### ALTERNATIEVEN

In plaats van de splitsing van de IKV's, denken wij dat er een goed alternatief beschikbaar is. Uitbreiding van de loonaangifte met een aantal velden. Die velden zouden de lonen kunnen bevatten die apart aangegeven moeten worden. Met deze oplossing denken wij dat de eerdergenoemde problemen minder zullen voorkomen.

Kortom, wij pleiten ervoor mogelijke alternatieven te bespreken met marktpartijen.

### PENSIOENADMINISTRATIES

Het is bekend dat meer en meer pensioenadministraties gebruik maken van de Uniforme Pensioenaangifte, die zich baseert op de loonaangifte. De sterke uitbreiding van de IKV's, heeft daarmee gevolgen voor de pensioenadministraties. Het zou de overheid sieren als samenwerking met de pensioenmarkt gezocht wordt om met een gezamenlijk voorstel te komen. Dat sluit naadloos aan bij mijn eerdere verzoek bij de alternatieven.

Pensioenadministraties zouden ook uitgesloten kunnen worden van IKV-splitsing. Wij zijn daar geen voorstander van, omdat de complexiteit en uitvoerbaarheid nog eer onder druk komt te staan.

### ADMINISTRATIEVE LASTEN

In het ontwerpbesluit worden de administratieve lasten van werkgevers als eenmalig bestempeld. Als we kijken naar de tijdelijke uitbreiding van het aantal uren in een contract als gevolg van de WAB, zal dat een blijvende inzet van werkgevers vergen. Daarmee betreft dit een blijvende verhoging van de administratieve lasten een werkgevers.

Kortom, wij pleiten ervoor de administratieve lasten te herbezien.

### CORRECTIES VOORGAANDE JAREN

Als laatste willen we beschreven zien hoe vanaf 2022 (ingang van deze wijziging) moet worden omgegaan met correcties van voor 2022. We denken dat dan de bestaande situatie moet worden gehanteerd, maar zijn niet zeker.