



IOO

onderdeel van Panteia



EIM

onderdeel van Panteia

Naar één eenduidige loonaangifte

**Invloed van onderzochte oplossing op werkprocessen
van inhoudingsplichtigen**

Eindrapport

John Boog (EIM), Natasha Stroeker (IOO), Alexandra Vennekens (IOO)

Zoetermeer, 18 maart 2008

EIM / IOO bv
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG Zoetermeer
tel: 079 322 26 05
fax: 079 322 22 14
e-mail: info@ioo.nl
www.EIM.nl / www.IOO.nl

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij het Instituut voor Onderzoek van Overheidsuitgaven (IOO bv)/EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van IOO/EIM. IOO/EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1	Achtergrond onderzoek	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Problematiek loon-in versus loon-over	6
1.3	Onderzochte oplossing	9
1.4	Onderzoeksaanpak	11
1.5	Leeswijzer	12
2	Uitkomsten onderzoek	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Relevante achtergrondinformatie	13
2.3	Veranderingen administratieve handelingen	15
2.4	Gevolgen bij een fout	19
2.5	Aansluiting loonadministratie – loonaangifte	21
2.6	Overige gevolgen 'loon-in' aangifte	25
2.7	Effecten van onderzochte oplossing	28
2.8	Overige opmerkingen en oplossingen	29
2.9	Effecten loon-in administratiekantoor	31
3	Conclusies	33
3.1	Hoofdconclusie onderzochte oplossing	33
3.2	Deelconclusies	34
3.3	Tips en aanbevelingen onderzochte oplossing	35
Bijlage 1	Checklist interviews	37



1 Achtergrond onderzoek

1.1 Inleiding

Voor een éénduidige werking van de loonaangifteketen is het Ketenbureau ingesteld onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het UWV en de Belastingdienst. Het Ketenbureau Loonaangifte ziet toe op aangifte door bedrijven, uitwisseling en verwerking van loongegevens en heeft een visie ontwikkeld op de loonaangifteketen voor de midden- en lange termijn.

Uit een integrale probleemanalyse blijkt dat eerst een werkende keten, dan een stabiele keten en tenslotte een robuuste keten kan worden bereikt. Een robuuste keten vergt nadere politieke beslissingen.

Het Ketenbureau heeft een stappenplan en planning opgesteld om van de werkende loonaangifteketen naar de stabiele loonaangifteketen te komen.

De loonaangifteketen moet snel stabiel worden. Dat lijkt te kunnen door het loslaten van het principe dat de polisadministratie een exacte weergave is van alle loonadministraties. De polisadministratie geeft dan de "loon-in" loonaangifte weer en sluit daarbij aan bij het loongenietingsmoment¹ van de werknemer. Correctieberichten en correctieverplichtingen vervallen. Fouten moeten idealiter door inhoudingsplichtigen hersteld worden binnen het aangiftetijdvak.

De centrale vraag in het voorgenomen onderzoek is daarbij:

Wat betekent de onderzochte oplossing voor de werkprocessen bij de inhoudingsplichtigen sec²?

Bij het dossier rondom de loonaangifte van bedrijven zijn er verschillende belanghebbende actoren, namelijk:

- 1 de ministeries van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de daaronder ressorterende instanties, zoals respectievelijk de Belastingdienst en UWV (verantwoordelijk voor de inrichting van de loonaangifteketen);
- 2 het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (in relatie tot de publieke sector die aangifte doet);

¹ Het loongenietingsmoment stemt vrijwel overeen met het moment van betaling en verrekenen van het loon.

² Wat er met de software moet gebeuren is geen onderdeel van het onderzoek.

- 3 het Centraal Bureau voor de Statistiek (belangrijke afnemer van de polisadministratie loonaangifteketen);
- 4 de ondernemers verenigd in VNO-NCW en MKB-Nederland (in relatie tot de private sector die aangifte doet);
- 5 de VSO (= Verbond Sectorwerkgevers Overheid)

Vertegenwoordigers van de actoren vormen de begeleidingscommissie bij het onderzoek, namelijk de ministeries van Financiën en SZW (Belastingdienst en UWV) en het ministerie van BZK.

Het Ketenbureau SUB heeft EIM/IOO opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren om bovenstaande onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

Het onderzoek is opgezet om een indicatie te geven van wat de onderzochte oplossing inhoudt voor de inhoudingsplichtigen. Het betreft een kwalitatief onderzoek en dus geen grootschalig, representatieve enquête waarvan de resultaten geëxtrapoleerd kunnen worden naar alle Nederlandse instellingen en ondernemingen (zie verder paragraaf 1.4 onderzoeksaanpak).

1.2 Problematiek loon-in versus loon-over

1.2.1 Inleiding

In de loonaangifteketen is tot op heden geen oplossing gevonden voor de loon-over problematiek, die een belemmering vormt voor het realiseren van stabiele gegevens in de polisadministratie. Dit probleem heeft direct te maken met het gehanteerde uitgangspunt, dat de gegevens in de polisadministratie exact moeten overeenstemmen met de gegevens in de salarisadministratie van de werkgever. Centraal in het verhaal staat de vraag of het loslaten van deze voorwaarde een oplossing voor de problematiek kan vormen.

1.2.2 Loon-over problematiek; een andere benadering

Stabiele gegevens

Voorwaarde voor meervoudig gebruik van in de polisadministratie opgenomen loongegevens is, dat de in de polisadministratie opgenomen gegevens stabiel zijn. Afnemers van gegevens moeten er op kunnen vertrouwen, dat afgenomen loongegevens definitief zijn en geschikt zijn voor de uitvoering van hun taken. Dit betekent dat gegevens – behoudens wettelijke uitzonderingen – niet met terugwerkende kracht mogen worden gewijzigd en dat de gegevens zonder nader onderzoek door de afnemers kunnen worden gebruikt.

In het kader van de invoering van de Wfsv hebben de bewindslieden in juli 2005 toegestaan, dat loon-over werkgevers in de polisadministratie

opgenomen gegevens met terugwerkende kracht mogen corrigeren door het inzenden van een correctiebericht. Op deze wijze wordt bereikt, dat bij loon-over werkgevers geen verschillen ontstaan tussen de tijdvakgegevens in de salarisadministratie enerzijds en de tijdvakgegevens in de polisadministratie anderzijds. De loon-over werkgevers brengen in de polisadministratie opgenomen gegevens met terugwerkende kracht in overeenstemming met de in de salarisadministratie verwerkte nabetaalingen door het inzenden van een correctiebericht.

Deze aan loon-over werkgevers toegestane correctiebevoegdheid heeft tot gevolg dat de in de polisadministratie opgenomen gegevens van loon-over werkgevers niet stabiel zijn. Deze gegevens kunnen immers met terugwerkende kracht worden gewijzigd, zodat de oorspronkelijk opgenomen en gebruikte gegevens naderhand onjuist (kunnen) zijn. Afnemers blijken dan achteraf met onjuiste gegevens te hebben gewerkt en onjuiste besluiten te hebben genomen die eveneens met terugwerkende kracht moeten worden gecorrigeerd. Door de vele correcties en correcties over correcties is de verwerking door de gehele keten complex en bij foutsituaties vaak niet meer te herstellen. Het gebruik van correctieberichten voor loon-over heeft bovendien tot gevolg, dat de toepassing van de boetesystematiek door de Belastingdienst complex wordt en niet transparant zal kunnen worden voor de werkgever.

Gegevens polisadministratie zijn gelijk aan gegevens salarisadministratie

De reden voor het verlenen van toestemming voor correctieberichten was, naast het voorkómen van administratieve lasten voor het voeren van twee administraties, dat de tijdvakgegevens in de polisadministratie moesten overeenstemmen met de tijdvakgegevens in de salarisadministratie. De inrichting van de loonaangifteketen en de polisadministratie is op dit uitgangspunt gebaseerd.

De vraag kan echter worden gesteld of dit uitgangspunt een absolute voorwaarde is voor het realiseren van de met de polisadministratie beoogde doelstelling van meervoudig gebruik van gegevens. Voor het antwoord op deze vraag is van belang de vaststelling of en zo ja welke problemen (kunnen) voortvloeien uit verschillen in tijdvakken binnen een kalenderjaar tussen de salarisadministratie en de polisadministratie voor:

- de werkgevers/inhoudingsplichtigen en/of
- de uitvoerders van wettelijke taken en/of
- de verzekerden

Voorwaarden voor meervoudig gebruik loongegevens

Meervoudig gebruik van de loongegevens uit de loonaangifte vereist, dat:

- de gegevens stabiel zijn en - behoudens de wettelijke uitzonderingen - niet met terugwerkende kracht worden gewijzigd;
- de afnemers (gebruikers) van de loongegevens uit de polisadministratie erop kunnen vertrouwen, dat de van de polisadministratie afgenomen loongegevens per tijdvak overeenstemmen met de gegevens in de loonaangifte van de werkgever over dat tijdvak;
- de verzekerde (mede) verantwoordelijk is voor de juistheid van zijn in de polisadministratie opgenomen gegevens. Daartoe zal de verzekerde zijn in de polisadministratie per tijdvak opgenomen loongegevens dienen te controleren door de gegevens op het verzekeringsbericht te vergelijken met de gegevens op de loonstrook. De gegevens in de polisadministratie zijn juist als zij corresponderen met de op de loonstroken vermelde loon(elementen).

Onder deze condities is voor meervoudig gebruik van loongegevens niet vereist, dat de tijdvakgegevens in de polisadministratie moeten overeenstemmen met de tijdvakgegevens in de salarisadministratie. Dit betekent, dat in de polisadministratie opgenomen loongegevens niet met terugwerkende kracht in overeenstemming hoeven te worden gebracht met de (met terugwerkende kracht) gewijzigde gegevens van de salarisadministratie.

Zijn verschillen in tijdvakgegevens tussen polisadministratie en salarisadministratie in ander opzicht problematisch?

Verschillen in tijdvakgegevens tussen polisadministratie en salarisadministratie binnen een kalenderjaar zouden niet acceptabele gevolgen kunnen hebben voor de premieheffing of tot problemen voor één of meerdere betrokken partijen kunnen leiden.

Onder de hierna aangegeven condities en maatregelen lijkt dit voor geen van de betrokken partijen het geval te zijn:

1. Voor verzekerden

Zoals ook al eerder is aangegeven, geldt dat indien de loongegevens (de nabetalen inbegrepen) op de loonstrook van de periode van betaling overeenstemmen met de in de polisadministratie opgenomen loongegevens over die periode, de werknemer geen hinder zal ondervinden van terugwerkende kracht wijzigingen in de salarisadministratie.

2. Voor de afnemers van de polisgegevens

De loongegevens van loon-over werkgevers worden op dezelfde wijze in de polisadministratie opgenomen en zijn even stabiel als de loongegevens van loon-in werkgevers. Afnemers weten, dat zij loon-in gegevens afnemen (= gegevens van het loontijdvak van de betaling van het loon).

Voor de huidige en toekomstige overheidsafnemers is het van belang dat de gegevens volledig zijn, stabiel zijn en dat deze gegevens zonder nader onderzoek kunnen worden gebruikt. Dit is het geval als de gegevens per periode overeenstemmen met de loonaangifte van de werkgever van die periode. Indien loon-over werkgevers op dezelfde wijze aangifte doen als loon-in werkgevers (en dus geen correctieberichten met terugwerkende kracht insturen), worden de lonen van zowel loon-in als loon-over werkgevers op dezelfde wijze in de polisadministratie opgenomen.

Voor de Belastingdienst als afnemer geldt, dat voor de uitvoering van de Toeslagen van belang is, dat de gegevens per kalenderjaar overeenstemmen met de cumulatieve tijdvakloonaangiften van de werkgever van dat kalenderjaar. De onderzochte benadering leidt ook voor de Belastingdienst tot stabiele gegevens.

3. Voor de premieheffing door de Belastingdienst

Voor de afdracht van de loonheffing (de premies werknemersverzekeringen) zijn loonverschillen in tijdvakken tussen polisadministratie en salarisadministratie ten gevolge van terugwerkende kracht boekingen van nabetalingen niet erg, mits zij binnen het kalenderjaar zijn gelegen. Een aansluiting is te maken tussen de administratie en de loonaangifte via de (elektronische) telstrook¹.

4. Voor de werkgevers

De loon-over werkgevers hoeven hun salarisadministratie niet om te bouwen naar een loon-in administratie. Zij kunnen volstaan met aanpassingen van de aangifte.

Binnen het aangiftetijdvak kan - in geval van onjuiste aangifte - een nieuwe aangifte worden ingediend die de eerdere aangifte vervangt. In geval van calamiteiten kan na het aangiftetijdvak in overleg met de Inspecteur herziening van de aangifte worden doorgevoerd door de Inspecteur door middel van een aanslag.

1.3 Onderzochte oplossing

Inleiding

De korte schets van de onderzochte oplossing voor de loon-in/over problematiek dient als toelichting om de gevolgen voor de (handmatige) processen van de inhoudingsplichtigen in kaart te kunnen brengen.

¹ Hierbij wordt (automatisch) de loonadministratie vergeleken met de loonaangifte.

Oplossing

Het principe dat de polisadministratie een exacte weergave is van alle loonadministraties wordt losgelaten. De polisadministratie geeft dan de loon-in loonaangifte weer en sluit daarbij aan bij de betaalmomenten met de daarbij behorende salarisstroomjes van de werknemer.

Loonadministratie

Inhoudingsplichtigen zijn vrij om hun loonadministratie in te richten en te voeren. Zowel loon-in loonadministraties (loonelementen registreren in de maand van betaling) als loon-over loonadministraties (toerekenen van loonelementen aan de maand waarop het loon betrekking heeft) zijn toegestaan.

Aangifte

Alleen een loon-in loonaangifte is toegestaan. Voor de loon-in inhoudingsplichtigen verandert er nagenoeg niets. De loon-over inhoudingsplichtigen moeten voor de loon-in aangifte de loon-in componenten over het huidige loontijdvak aanvullen met de loon-over componenten over de voorgaande loontijdvakken die in het huidige loontijdvak zijn uitbetaald. Zowel op collectief als nominatief niveau worden deze elementen in één bedrag in de loonaangifte opgenomen.

Corrigeren van fouten

De correctieberichten en correctieverplichtingen worden afgeschaft.

Binnen het aangiftetijdvak kan de inhoudingsplichtige fouten herstellen door het insturen van een geheel nieuwe aangifte.

Fouten geconstateerd door de inhoudingsplichtigen, bijvoorbeeld een onkostenvergoeding in maart blijkt in juli toch een looncomponent te bevatten, worden als vrijwillige verbeteringen opgenomen in het aangiftetijdvak waarin de inhoudingen worden verrekend met de werknemer.

Zijn vrijwillige verbeteringen op deze wijze niet mogelijk of betreft het een voorgaand jaar dan moet er contact worden opgenomen met de belastinginspecteur i.v.m. mogelijke andere wetgeving, andere tarieven, vervallen rubrieken, onmogelijkheden van softwarepakketten etc.

Gevolgen voor de administratieve processen

Naar de huidige inzichten wijzigt er voor de loon-in inhoudingsplichtigen nagenoeg niets behoudens de wijze van het doorvoeren van een "echte" correctie.

Bij loon-over (veelal grote) werkgevers doen zich wel wijzigingen voor. Niet zozeer bij het invoeren in de administratie, maar wel in de geauto-

matiseerde slag van de loon-over administratie naar de loon-in loon-aangifte.

Het is voor veel loon-over werkgevers niet een geheel onbekend proces. Feitelijk gebeurt dit proces namelijk ook voor de salarisstroomkjes. Dit nieuwe geautomatiseerde proces moet goed getest worden op fouten.

De grote werkgevers die het salarisproces uitbesteden zullen wellicht ook de slag van de financiële loon-over administratie naar de loon-in aangifte willen (laten) controleren. Dit zal een nieuw proces voor ze zijn.

Ten slotte zal de aansluiting tussen de loon-over loonadministratie en de loonaangifte inzichtelijk moeten zijn bij een boekenonderzoek door de Belastingdienst door middel van het (elektronische) telstrookje.

1.4 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek is uitgevoerd conform onderstaande stappen:

- stap 1: checklist / leidraad interviews;
- stap 2: interviews aan publieke en private kant.

De stappen worden hieronder nader uitgewerkt:

Stap 1: checklist / leidraad interviews

In het verleden is een aantal onderzoeken gedaan naar de loon-in/-over problematiek. Op basis van deze onderzoeken en de problematiek en de onderzochte oplossing geschetst in hoofdstuk 1 is een checklist (zie bijlage 1) en interviewleidraad opgesteld. De checklist geeft aan welke relevante punten aan de orde zijn gekomen in de interviews. De interviewleidraad bevat de gestelde vragen. De checklist is ter goedkeuring aan de begeleidingscommissie van het onderzoek voorgelegd. Deze checklist is van tevoren aan de respondenten toegezonden ter informatie en voorbereiding. De interviewleidraad dient als hulpmiddel voor de onderzoekers bij het afnemen van de interviews. Voor de interviews is steeds één tot anderhalf uur per interview uitgetrokken.

Stap 2: interviews aan publieke en private kant

In overleg met de opdrachtgever is besloten om 10 overheidswerkgevers te spreken en 5 private werkgevers. In eerste instantie was het de bedoeling dat dit allemaal loon-over werkgevers zouden zijn. In overleg met de begeleidingscommissie is besloten om één van de vijftien gesprekken te voeren met een 'loon-in' werkgever. Dit betreft één van de vijf interviews met een private werkgever.

EIM/IOO heeft twee rijksoverheidsinstanties benaderd en bevraagd, waarbij één interview face-to-face is afgenomen en één telefonisch. Daarnaast zijn nog acht andere overheidswerkgevers bezocht voor een face-to-face interview. Zoals in overleg met de opdrachtgever is vastgesteld, zijn drie gemeenten, twee zorginstellingen en drie onderwijsinstellingen geïnterviewd om een goed beeld te kunnen geven van de impact van de onderzochte oplossingsrichting binnen de overheid.

De private werkgevers betreffen grote werkgevers, welke in overleg met de begeleidingscommissie en VNO-NCW en MKB-Nederland zijn vastgesteld. Hierbij is één loon-in organisatie meegenomen. Dit betreft een administratiekantoor dat de salarisadministratie verzorgt voor MKB-ondernemingen. De uitkomsten van dit gesprek zijn niet verwerkt in hoofdstuk 2, maar zijn wel meegenomen in de conclusies in hoofdstuk 3.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd op basis van de 14 interviews met loon-over instellingen / ondernemingen. De uitkomsten van het interview met één loon-in administratiekantoor is apart opgenomen in paragraaf 2.9.

In hoofdstuk 3 worden de conclusies gepresenteerd ten aanzien van de onderzochte oplossing. De bij de interviews gebruikte checklist is gepresenteerd in bijlage 1.

2 Uitkomsten onderzoek

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd op basis van de gehouden interviews met instellingen / ondernemingen. In paragraaf 2.2 worden enkele achtergrondgegevens gepresenteerd omtrent de geïnterviewde organisaties. Paragraaf 2.3 brengt de verwachte veranderingen in de administratieve handelingen als gevolg van de onderzochte oplossing in beeld. De gevolgen van de onderzochte oplossing bij een ontdekte fout in de loonaangifte worden in paragraaf 2.4 beschreven. Paragraaf 2.5 brengt de gevolgen voor de aansluiting tussen de loonadministratie en de loonaangifte in beeld. Paragraaf 2.6 beschrijft de overige gevolgen van een 'loon-in' aangifte. In paragraaf 2.7 komen de effecten van de onderzochte oplossing in beeld en paragraaf 2.8 tot slot geeft een weergave van overige opmerkingen.

2.2 Relevante achtergrondinformatie

Tabel 2.1 geeft een overzicht van kenmerken van de salarisadministratie voor elk van de geïnterviewde werkgevers. De respondenten van de geïnterviewde werkgevers karakteriseren hun loonadministratie als zuiver of voornamelijk een loon-over systeem¹. Uitzondering is het administratiekantoor dat de salarisadministratie doet voor MKB-bedrijven, die op basis van de loon-in systematiek werken voor zowel de loonadministratie als de loonaangifte.

Eén van de rijksoverheidsinstanties werkt nu al met een loon-in loonaangifte systeem. Ook één van de onderwijs- en zorginstellingen zou al volgens de loon-in loonaangifte systematiek werken, maar dit moet volgens de respondent nog bevestigd worden door de softwareleveranciers.

¹ Zuiver loon-over = loon-over over alle looncomponenten. Voornamelijk loon-over = loon-over over het grootste deel van de looncomponenten.

Tabel 2.1 Overzicht loonadministratie en – aangifte systemen

<i>Instelling</i>	<i>Werkne- mers</i>	<i>Loonadministratie</i>	<i>Loonaangifte nu</i>
1. Rijksoverheidsinstantie 1	70.000	Zuiver loon-over	Loon-in
2. Rijksoverheidsinstantie 2	120.000	Vnl. loon-over	Loon-over
3. Gemeente 1	4.500	Vnl. loon-over	Loon-over
4. Gemeente 2	450	Vnl. loon-over	Loon-over
5. Gemeente 3	141	Vnl. loon-over	Loon-over
6. Onderwijsinstelling 1	4.000	Zuiver loon-over	Loon-over
7. Onderwijsinstelling 2	2.500	Zuiver loon-over	Loon-over
8. Onderwijsinstelling 3	2.200	Zuiver loon-over	“Waarschijnlijk” loon-in
9. Zorginstelling 1	9.500	Zuiver loon-over	Loon-over
10. Zorginstelling 2	2.800	Vnl. loon-over	Loon-over
11. Private onderneming 1	11.000	Vnl. loon-over	Loon-over
12. Private onderneming 2	19.000	Zuiver loon-over	Loon-over
13. Private onderneming 3	55.000	Vnl. loon-over	Loon-over
14. Private onderneming 4	8.500	Vnl. loon-over	Loon-over
15. Private onderneming 5	250	Loon-in	Loon-in

In tabel 2.2 is aangegeven dat het merendeel van de geïnterviewde instellingen hun personeelsadministratie, loonmutaties en de invoer van gegevens in-house verzorgen. Twee gemeenten, en twee private ondernemingen hebben een groot deel van hun salarisadministratie uitbesteed en zijn als organisatie voornamelijk betrokken bij de invoer van mutaties en het uitvoeren van controles. De respondent van één van de rijksoverheidsinstellingen vertegenwoordigt een organisatie die de salarisadministratie van 90 overheidsinstanties verzorgt.

Een grote meerderheid van de onderzochte bedrijven en instellingen heeft het proces van salarisverwerking uitbesteed. Eén rijksoverheidsinstelling en één gemeente verzorgen de salarisverwerking in-house.

Tabel 2.2 Overzicht loonadministratie en software

<i>Instelling</i>	<i>Personeels- en loonmutaties</i>	<i>Salaris- verwerking</i>	<i>Software</i>
1. Rijksoverheidsinstantie 1	In-house	In-house	van instantie zelf
2. Rijksoverheidsinstantie 2	Verzorgt de salarisadministratie van 90 overheidsinstanties	In-house	Extern
3. Gemeente 1	In-house	In-house	Extern
4. Gemeente 2	In-house: mutaties en controle	Uitbesteed	van service bureau
5. Gemeente 3	in-house: mutaties en boeken, verder hele loonadministratie uitbesteed	Uitbesteed	Extern
6. Onderwijsinstelling 1	In-house	Uitbesteed	van service bureau
7. Onderwijsinstelling 2	In-house	Uitbesteed	van service bureau
8. Onderwijsinstelling 3	In-house	Uitbesteed	van service bureau
9. Zorginstelling 1	In-house	Uitbesteed	Extern
10. Zorginstelling 2	In-house	Uitbesteed	van service bureau
11. Private onderneming 1	In-house	In-house	Extern
12. Private onderneming 2	In-house: invoer wijzigingen, verder hele loonadministratie-proces uitbesteed.	Uitbesteed	Extern
13. Private onderneming 3	In-house	Uitbesteed	van service bureau
14. Private onderneming 4	In-house: mutaties	Uitbesteed	Extern
15. Private onderneming 5	In-house	In-house	Extern

2.3 Veranderingen administratieve handelingen

Handelingen die vervallen

Bij de twee rijksoverheidsinstanties zeggen de respondenten unaniem dat een wijziging naar een loon-in aangifte niet zou leiden tot het vervallen van bepaalde administratieve handelingen. Hetzelfde patroon was te zien bij de gemeentes, de private ondernemingen en bij vier van de vijf onderwijs- en zorginstellingen (totaal dus voor 13 van de 14 respondenten). De reden hiervoor was in bijna alle gevallen dat de correcties al automatisch gegenereerd werden. Het personeel bij de salarisadministratie merkt hier niets van.

Een respondent van een zorginstelling geeft aan dat een loon-in loon-aangifte een besparing zou opleveren voor administratieve handelingen. Het zou de aansluitingen en controles, die handmatig plaatsvinden, veel makkelijker maken. De respondent schat in dat dit ongeveer een dag in de maand zal schelen van de teamleider salarisadministratie (12 dagen per jaar). Verder meldt deze respondent dat de Belastingdienst nu wel eens met vragen komt over correctieberichten. Dat moet dan uitgezocht worden en soms moet bezwaar aangetekend worden. Gemiddeld komt dit 3x per maand voor en dat kost $\frac{1}{2}$ dag per keer, dus in totaal $1\frac{1}{2}$ dag per maand, dus dat is 18 dagen per jaar. Deze tijd kan bespaard worden bij de onderzochte oplossing.

Dezelfde respondent geeft aan dat een wijziging naar een loon-in aangifte ook voor de personeelsadministratie een besparing oplevert. Bij elke mutatie die na de 15^e van de maand binnenkomt en die betrekking heeft op de lopende maand (salaris- en urenmeldingen, uitdienstmeldingen) stuurt de personeelsadministratie de leidinggevende een brief waarin de mogelijkheid van een boete wordt aangegeven in verband met een mutatie met terugwerkende kracht op het salaris. Dit komt bij de onderzochte oplossing te vervallen. Deze terugwerkende kracht mutaties op het salaris betreffen er ongeveer 40 – 50 per maand.

Een andere “kleine besparing” wordt genoemd door een respondent van één van de onderwijsinstellingen. Wanneer een werknemer ontslag krijgt, moet UWV nu steeds geïnformeerd worden over wat het SV loon was voor de bepaling van de uitkering. Daarvoor moeten wat gegevens achterhaald worden. Dat kost tijd en de kans op fouten is groot.

Een directe kostenbesparing wordt genoemd door een respondent van een gemeente, die op dit moment per correctie een bedrag betaalt aan het bedrijf dat de salarisadministratie doet. Het gaat in dit geval echter slechts om kleine bedragen omdat het aantal mutaties klein is.

Ondanks het afschaffen van de correctieberichten, zullen dus niet veel handelingen komen te vervallen in de gangbare maandelijkse loonaangifte.

Handelingen erbij

Extra handelingen als gevolg van een wijziging naar een loon-in aangifte blijven beperkt. Dertien respondenten geven aan dat er geen daadwerkelijk verschil is. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat de omslag volledig geautomatiseerd wordt zodat aan de invoerkant niets gewijzigd hoeft te worden. Een respondent van een onderwijsinstelling voegt hieraan een extra voorwaarde toe, namelijk dat UWV de garantie moet kunnen geven dat ze dan uit de polisadministratie de juiste informatie krijgen en de instelling hiervoor niet meer benaderd hoeft te worden.

Een respondent van een rijksoverheidsinstantie kwantificeert de netto kosten van de extra tijd voor het maken van de aansluiting tussen administratie en aangifte als volgt: 3 mandagen per maand aan een administratieve medewerker in schaal 9 komt uit op € 20.000 op jaarbasis, hetgeen volgens de respondent 'wel mee valt'. Dit betreffen structurele kosten.

Respondenten van één private onderneming kunnen de vraag wat de verandering naar een loon-in loonaangifte betekent in termen van extra werk, niet beantwoorden. Zij lichten toe dat de onderneming werkt volgens het principe van "vervangende loonstroken"¹. Bij mutaties met terugwerkende kracht doen zij de geautomatiseerde salarisberekening opnieuw, waarbij ook de belasting, premies en gebruteerde vergoedingen herberekend worden. Bij een CAO wijziging in maart met terugwerkende kracht tot januari, worden de lonen voor januari en februari herberekend en vervangende loonstroken voor deze maanden geprint. Het maakt voor hen een groot verschil of het "vervangende loonstroken" systeem behouden kan worden. Zij zeggen dat moeilijk is in te schatten hoeveel extra tijd de omslag zal kosten, omdat het afhangt van wat allemaal precies gewijzigd moet worden. Zij vrezen dat indien zij hun systeem met vervangende loonstroken niet kunnen behouden, de omslag naar een loon-in aangifte de onderneming veel tijd en geld zal kosten.

Ook wordt door respondenten van een rijksoverheidsinstantie benadrukt dat het van belang zal zijn om te blijven communiceren met de ontvangers van gegevens, de Belastingdienst en werknemers.

Eenmalige procesaanpassingen

Alhoewel gevraagd is naar éénmalige aanpassingen in de administratie of de handmatige invoer, antwoordden vrijwel alle respondenten dat de grootste eenmalige wijziging zal gaan zitten in het aanpassen van de software. Hoewel softwareaanpassingen geen onderdeel uitmaken van dit onderzoek, rapporteren wij hier wel over, omdat dit bij deze vraag veel geantwoord is. De softwareaanpassing zou tevens de grootste kostenpost vormen. Een aantal respondenten benadrukt hierbij dat een ge-

¹ Een vervangende loonstrook betreft een nieuwe loonstrook over een verstreken maand.

sprek met de softwareleveranciers cruciaal zou kunnen zijn voor de besluitvorming met betrekking tot de onderzochte oplossing.

Dertien respondenten meenden dat indien de software goed wordt aangepast, er verder geen eenmalige procesaanpassingen in de administratie nodig zijn. De meest genoemde redenen (en voorwaarden) hiervoor zijn dat de loonadministratie ongewijzigd volgens de loon-over systematiek ingericht kan blijven en de invoer niet verandert. Ook is door drie respondenten expliciet genoemd dat de loonstroken qua opzet hetzelfde zouden blijven. Eén van de respondenten (van een onderwijsinstelling) merkte overigens op, dat indien de softwareleverancier geen oplossing zou kunnen bedenken, er forse aanpassingen gemaakt zouden moeten worden in de informatiesystemen en de "connector" tussen de personeels- en salarisinformatiesystemen. De gevolgen zijn op dit moment moeilijk te kwantificeren.

Respondenten van twee private ondernemingen noemen behalve de software-aanpassingen ook andere significante eenmalige aanpassingen. De respondenten van één andere private onderneming menen dat er meer vragen om uitleg aan de helpdesk zouden komen gedurende ongeveer drie maanden na de invoer van het nieuwe systeem (kosten: 10 à 15 fte * € 20.000 à € 25.000 = € 200.000 à € 375.000). Het vóórkomen van zo'n eenmalige periode met extra vragen gedurende ongeveer drie maanden na invoering van een nieuw aangiftesysteem is bevestigd door respondenten van een rijksoverheidsinstantie die al overgestapt is op de loon-in aangifte. Zij geven echter aan dat, omdat de wijziging samenviel met andere wijzigingen op 1 januari, moeilijk te zeggen was hoeveel van de extra vragen precies betrekking hadden op de wijziging in de loonaangifte.

Respondenten van een andere private onderneming gaven aan de ervaring te hebben dat er bij een eenmalige softwareaanpassing maanden tijd gaat zitten in het testen van de wijziging in de software. Zij werken nu met een standaardpakket. Wanneer het moet worden aangepast zal dat kostbaar zijn. Bovendien blijkt, volgens deze respondenten, *"zo'n wijziging nooit echt 'eenmalig' te zijn, want je moet er bij elke volgende wijziging weer rekening mee houden dat allerlei componenten zijn veranderd"*. Deze respondenten vreesden ook voor extra vragen om uitleg van medewerkers die hun loonstrook niet meer zouden begrijpen (dezelfde onderneming die hun "vervangende loonstroken" wil behouden).

Een respondent van een zorginstelling merkt op dat het erg belangrijk is dat de softwareleveranciers goed worden geïnformeerd over hoe de aangiftegegevens eruit moeten zien. De respondent van een derde private onderneming meldt dat hun softwareleverancier reeds is ingesteld en voorbereid op de benodigde procesaanpassing en dat er voor henzelf niets verandert.

Complexiteit van maandelijkse loonadministratie en –aangifte

Rijksoverheidsinstanties

De respondent van één rijksoverheidsinstantie meent dat de overstap naar een loon-in aangifte geen verschil maakt in complexiteit van de maandelijkse loonaangifte. De respondent van de andere rijksoverheidsinstantie beargumenteert echter dat het maandelijkse proces complexer wordt omdat met twee systemen gewerkt moet worden en de extra verstaalslag gecontroleerd moet worden.

Gemeentes

Hetzelfde patroon is te herkennen bij de gemeentes, waar respondenten van twee gemeentes geen verschil zien omdat het proces geautomatiseerd is. De respondent van de andere gemeente merkt op dat het proces complexer wordt omdat de loon-in aangiftesystematiek incidenteel complexe berekeningen met zich mee zal brengen. Echter, deze respondent geeft toe dat de consequenties voor hen niet heel groot zullen zijn.

Onderwijs- en zorginstellingen

Van de onderwijs- en zorginstellingen zijn drie respondenten van mening dat hun maandelijkse proces niet zal veranderen, omdat ze hun huidige loonadministratiesysteem behouden. Van de twee andere respondenten zegt één dat het eenvoudiger zal worden omdat de correcties wegvallen, en de ander kan hier geen uitspraak over doen, omdat dit af zal hangen van "de modaliteit van de overgang naar loon-in.

Private ondernemingen

Van de private loon-over ondernemingen geven er twee aan dat het geen verschil maakt (geautomatiseerd) en één zegt dat zowel de aangifte als de administratie eenvoudiger worden. Bij de onderneming die de "vervangende loonstroken" wil behouden, wordt het proces naar verwachting complexer, met name de communicatie met de werknemers.

Conclusie

Respondenten binnen elke groep hebben dus uiteenlopende meningen over hoe de complexiteit van het maandelijkse loonaangifte- en administratieproces zal veranderen. Over het algemeen zal voor acht organisaties het proces gelijk blijven in complexiteit, in twee van de organisaties eenvoudiger en in vier van de organisaties complexer.

Doorlooptijd van de maandelijkse loonaangifte

Ook wat betreft het effect op de doorlooptijd van de maandelijkse loonaangifte zijn de meningen van de respondenten verdeeld.

Rijksoverheidsinstanties

Voor één van de twee van de rijksoverheidsinstanties zou er geen verschil in doorlooptijd zijn. De respondent van de overheidsinstantie waar het proces complexer zou worden, geeft ook aan dat de doorlooptijd ongeveer twee dagen langer zou worden, omdat een iets uitgebreidere controle nodig is.

Gemeentes

De respondenten voor alle drie de gemeentes geven aan dat een loon-in aangifte geen verschil in doorlooptijd tot gevolg zal hebben.

Onderwijs- en zorginstellingen

Respondenten van drie van de onderwijs- en zorginstellingen zeggen dat het geen verschil zal maken. Een respondent zegt dat de doorlooptijd korter zal zijn, omdat er minder controles nodig zijn. De respondenten van de vijfde instelling kunnen hier geen uitspraak over doen. Zij vrezen echter voor een noodzakelijke aanpassing van de connector tussen het personeelsinformatiesysteem en het salarispakket.

Private ondernemingen

Respondenten van twee van de private ondernemingen geven aan dat er geen verschil in doorlooptijd zal zijn, hoewel één van deze respondenten wel opmerkt dat er in de eerste maand na een wijziging meestal iets verkeerd loopt. Bij de derde onderneming zou de doorlooptijd korter worden, omdat in de huidige situatie de computertijd voor de loonverwerking tegen het eind van het jaar toeneemt (oplopend tot een dag extra per maand) vanwege het aantal correctieberichten. Daarnaast zou de foutgevoeligheid afnemen. Bij de vierde onderneming (van de vervangende loonstroken) verwacht men dat, ondanks de mogelijke automatisering, de doorlooptijd langer zal worden. Als reden hiervoor wordt aangevoerd dat de berekeningen complexer zijn, en dat met een extra tussenstap meer controles nodig zijn. Zij vrezen dat zij een aantal dagen eerder zullen moeten stoppen met het verzamelen van gegevens voor de aangifte, om alles op tijd te kunnen verwerken.

Conclusie

In totaal zal de wijziging naar een loon-in aangifte in negen organisaties geen verschil in de doorlooptijd maken en in twee van de organisaties wordt verwacht dat deze korter wordt. In nog twee organisaties denkt men dat de doorlooptijd langer wordt, en in één organisatie kan men hierover nog niets zeggen. Deze laatste organisaties zijn ook de organisaties waar het proces complexer zou worden.

2.4 Gevolgen bij een fout

Inleiding

Uit de vragen en antwoorden van sommige respondenten naar aanleiding van deze vraag blijkt dat de begrippen "fout" en "correctie" niet altijd duidelijk zijn. Onduidelijk is wat precies wordt verstaan onder een echte fout. In de woorden van een respondent van een private onderneming: *"Het is ons ook niet duidelijk wat precies verstaan wordt onder een echte fout. Wanneer iemand in het buitenland zit en er is geen aangifte gedaan, is dat dan een echte fout? (...) Of wanneer een verkeerd bedrag aan afdrachtvermindering is berekend, moet je daar dan melding van maken bij de inspecteur? Nu zou dit meegaan met de correcties. (...) We proberen tegenwoordig als iemand vermoedelijk belasting-*

plichtig is de aangifte direct te verwerken. Maar dat kan achteraf niet kloppen en er kunnen maanden overheen gaan voordat zoiets bekend is. Wanneer bij een loon-in aangifte fouten steeds hersteld moeten worden in overleg met de inspecteur, dan gaat het eigenlijk lijken op de situatie vóór de wet Walvis”.

Een gemeentelijke respondent geeft aan het verschil niet te zien tussen de situatie waarin de aangiftetermijn wel of niet verstreken is, wanneer ook de nieuwe aangifte hersteld kan worden over de termijngrens heen. Sommige respondenten refereren in hun antwoord ook aan fouten over de jaargrens heen. Twee private respondenten geven aan dat zij nooit fouten binnen de aangiftetermijn ontdekten.

Rijksoverheidsinstanties

De respondenten bij de rijksoverheidsinstanties geven beiden te kennen dat er in het geval van een fout geen specifieke gevolgen zijn bij overstap naar een loon-in aangifte. Reden hiervoor is dat bij deze organisaties geen handelingen komen te vervallen omdat ze al weinig fouten maken en bovendien alles geautomatiseerd verloopt.

Gemeentes

In twee van de gemeentes zou er geen verschil zijn in geval van een fout binnen of buiten de aangiftetermijn: geen handelingen vervallen en er komen geen handelingen bij. Eén van deze respondenten denkt echter wel dat bij een fout buiten de aangiftetermijn de situatie minder inzichtelijk zal zijn. De respondent van de andere gemeente zegt niet te weten wat het verschil in administratieve handelingen zal zijn, maar vraagt zich af of zij straks nog steeds zelf fouten zal kunnen herstellen tot twee jaar terug, zoals nu het geval is.

Onderwijs- en zorginstellingen

Bij drie van de onderwijs- en zorginstellingen verwacht men dat de wijziging naar een loon-in aangifte geen specifieke consequenties zal hebben in het geval van een fout binnen of buiten de aangiftetermijn. Dit is voor een groot deel te danken aan de automatisering. Net als de correcties die automatisch worden doorgevoerd, worden ook fouten, eventueel na overleg met de instelling, door de softwareleverancier geregeld. Bij de vierde instelling komen er bij een fout geen handelingen te vervallen, maar indien er straks bij een fout een nieuwe salarisrun gedaan zou moeten worden, kost dat extra tijd en waarschijnlijk ook extra geld. Tevens zal dan de doorlooptijd van de aangifte wél langer worden. Ook bij een zelf ontdekte fout buiten de aangiftetermijn komen er geen handelingen te vervallen. Wel komen er dan weer handelingen bij: zij moeten dan een keer extra naar de site van de softwareleverancier om de gegevens op te halen en te controleren, te versturen en dan weer aan de boekhouding doorgeven. Dat zal een half uur extra per maand kosten.

Eén respondent van een onderwijs- en zorginstelling meldt dat bij hun organisatie veel 'fouten' buiten de aangiftetermijn voorkomen. Wanneer, volgens de betreffende respondent, een loon-in aangifte systeem inhoudt dat bij elke fout contact gezocht moet worden met de inspecteur, dan zou dat veel extra werk betekenen. Omdat die procedure nu niet bestaat (alle correcties gaan nu automatisch), is het voor de respondent moeilijk in te schatten hoeveel extra tijd dat zou kosten. Hij denkt niet dat heel veel zal kosten, maar er zullen wellicht kosten zijn.

Private ondernemingen

Bij drie van de vier private ondernemingen is de verwachting dat geen handelingen vervallen of erbij komen in geval van een fout. Eén van hen geeft aan dat het vooral een kwestie is van de software goed aanpassen en de aansluitingsvraagstukken regelen. Twee private ondernemingen geven overigens aan dat herstel van een fout binnen de aangiftetermijn nooit voorkomt: *"wanneer de fout ontdekt wordt is de aangiftetermijn zeker verstreken"*. Bij één van deze ondernemingen kan men niet met zekerheid zeggen wat de gevolgen voor administratieve handelingen zijn: *"Omdat ons niet precies duidelijk is wat onder fouten verstaan wordt, is niet te zeggen hoe vaak ze voorkomen en hoe deze afgehandeld zullen worden. De vraag wat een loon-in aangifte zal betekenen voor onze administratie in het geval van een fout, is dus moeilijk te beantwoorden."*

Algemeen

Een punt dat door respondenten in verschillende categorieën genoemd is, is de noodzaak van een correctiemogelijkheid wanneer een "fout" gevonden wordt buiten de aangiftetermijn van het voorafgaande jaar.

2.5 Aansluiting loonadministratie – loonaangifte

Wie maakt de aansluiting en hoe?

Rijksoverheidsinstellingen

Bij de twee rijksoverheidsinstellingen is of zal de aansluiting geautomatiseerd worden.

Gemeentes

Bij de gemeentes doet zich eenzelfde patroon voor. Bij twee gemeentes wordt de aansluiting volledig geautomatiseerd. De respondent van één van deze gemeentes wil nog kwijt dat de aangifte nog wel door de gemeente zelf gecontroleerd en verstuurd wordt, omdat zij tenslotte verantwoordelijk voor de aangifte zijn. Bij de andere gemeente worden de aansluiting en de benodigde berekeningen handmatig gemaakt.

Onderwijs- en zorginstellingen

Bij twee van de onderwijs- en zorginstellingen wordt de aansluiting handmatig gemaakt. Bij één van deze instellingen zal de aansluiting in Excel worden gemaakt. Bij de andere organisatie waar de loonadministratie en – aangifte nog niet automatisch zijn gekoppeld kost het maken van de aansluiting ongeveer 1 week fte (5 werknemers in schaal 9 à 10, gedurende 1 dag) per maand. Zij zijn echter aan het bekijken of de aansluiting geautomatiseerd zou kunnen worden om dit werk te besparen. De respondent van de betreffende organisatie schat dat een eenmalige test nodig zal zijn of de aansluiting klopt. Dit zal ongeveer 100 dagen * € 1.200 = € 120.000 bedragen. Behalve de bovengenoemde besparing van de handmatige aansluiting, blijven het maandelijks werk en de (aangepaste) controle dan evenveel tijd kosten.

Bij de andere drie instellingen wordt de aansluiting volledig geautomatiseerd gemaakt. Hoewel men er over het algemeen van uit gaat dat de door de software aangeleverde resultaten kloppen, wordt bij deze drie instellingen wel een handmatige controle gedaan van de ingevoerde gegevens alsook de uitdraaien van de totalen. Hoewel deze controle extra tijd zal kosten, geven respondenten aan dat dit netto niet veel verschil zal maken omdat de controles van de correcties juist wegvallen en nu ook een aansluiting wordt gemaakt en controles plaatsvinden.

Private ondernemingen

Bij de private ondernemingen doet zich eenzelfde patroon voor als bij de onderwijs- en zorginstellingen, met één bedrijf dat de aansluiting handmatig zal doen en drie bedrijven die de aansluiting volledig geautomatiseerd zullen maken, met een handmatige controle bijvoorbeeld in Excel. Volgens de respondenten van één van de laatst genoemde ondernemingen is moeilijk te zeggen hoeveel tijd het controleren precies gaat kosten, maar het zal “zeker veel tijd in beslag nemen”.

Conclusie

Op één na maken alle ondernemingen en instellingen betrokken in het onderzoek de aansluiting tussen de loonadministratie en de aangifte binnen de organisatie. De respondent van een onderwijs- en zorginstelling, geeft aan dat de aansluiting “panklaar” wordt aangeleverd door hun softwareleverancier. Wel wordt deze maandelijks globaal gecontroleerd en vindt een gedetailleerde jaarlijkse afstemming plaats.

Antwoorden met betrekking tot de wijze waarop de aansluiting wordt gemaakt lopen meer uiteen: bij tien organisaties is deze volledig geautomatiseerd en bij vier vindt deze handmatig plaats in Excel. Overigens wordt bij de meeste instellingen en bedrijven waar de aansluiting is geautomatiseerd, nog wel altijd een handmatige controle toegepast. Ook binnen de categorieën zijn er verschillen in hoe de aansluiting gemaakt wordt.

Resulterende aangiftegegevens klaar voor ondertekening

Rijksoverheidsinstanties

Bij de twee rijksoverheidsinstanties zijn de aangiftegegevens klaar voor ondertekening, maar worden de totalen nog wel gecontroleerd.

Gemeentes

Bij twee van de gemeentes worden de uitdraaien voor de zekerheid nog gecontroleerd. Bij de andere gemeente worden alleen de ingevoerde gegevens gecontroleerd.

Onderwijs- en zorginstellingen

Bij vier van de vijf onderwijs- en zorginstellingen worden de ingevoerde gegevens en totalen uit gewoonte gecontroleerd. Bij één instelling worden de aangiftegegevens en de loonstroken echt apart gecontroleerd. Na controle kan de respondent van deze instelling vanuit de website van de softwareleverancier de verzending van de gegevens naar de Belastingdienst regelen als ook een opdracht tot betaling doen.

Private ondernemingen

Bij alle vier private ondernemingen zijn de aangiftegegevens klaar voor ondertekening en verzending. Twee bedrijven gaven nadrukkelijk aan dat ze de gegevens bekijken en controleren voor ze doorgestuurd worden.

Conclusie

In principe zijn de resulterende aangiftegegevens bij alle organisaties betrokken bij het onderzoek direct klaar voor ondertekening of verzending. Bij elf organisaties worden de gegevens desondanks nog wel gecontroleerd. De organisaties verschillen vooral in de uitvoerigheid waarmee gecontroleerd wordt. Over het algemeen worden in ieder geval de ingevoerde gegevens gecontroleerd en de totalen, maar niet elke individuele aangifte wordt apart gecontroleerd. Bij drie organisaties hoeft men de aangiftegegevens niet te controleren voordat ze naar de Belastingdienst worden gestuurd.

Inzichtelijk maken van verschillen tussen loonadministratie-boekhouding en aangifte

Met betrekking tot het inzichtelijk maken van verschillen tussen de loonadministratie en de aangifte liepen de antwoorden uiteen.

Rijksoverheidsinstanties

Bij de twee rijksoverheidsinstanties is/wordt dit proces geautomatiseerd. Mocht de inspecteur ernaar vragen, dan zeggen betreffende respondenten alle documentatie klaar te hebben om de aansluiting inzichtelijk te maken, omdat zij zelf ook bijhouden of er onverklaarbare stijgingen zijn.

Gemeentes

Bij één van de gemeentes blijft de aansluiting tussen de loonadministratie en de aangifte softwarematig gehandhaafd en zullen volgens de betreffende respondent de loonstroken en controles verder ongewijzigd blijven. Bij een andere gemeente worden de verschillen in een Excel spreadsheet bijgehouden op het hoogste aggregatieniveau. Bij een andere gemeente kan de afdeling Financiën (die de betaling verzorgt) dit inzichtelijk maken, maar de respondent geeft niet duidelijk aan hoe in de toekomst dit verschil tussen administratie en aangifte inzichtelijk gemaakt kan worden.

Onderwijs- en zorginstellingen

Van de onderwijs- en zorginstellingen zullen er drie de verschillen handmatig bijhouden en controleren, waarvan twee in een Excel bestand. Volgens de respondent van één van deze organisaties, zal het aan werk misschien een uur per maand extra kosten. Echter, de respondent meent dat dit niet direct zal leiden tot extra kosten voor de instelling, omdat de het hoofd van de salarisadministratie dat er zelf bij zal doen. Bij de andere organisatie waar handmatige controle in Excel wordt gedaan zullen volgens de respondent bij invoering van de onderzochte oplossing de aansluitingen makkelijker te controleren zijn, omdat je minder hoeft te controleren. De controles kosten de respondent nu gemiddeld 1,5 dag per maand. Naar verwachting kan met de loon-in aangifte de controle beperkt blijven tot ongeveer 1 uur per maand. Dit zou per jaar een besparing betekenen van 16,5 dag aan controles. In de derde organisatie zal alle informatie en documentatie betreffende mutaties e.d. net als nu, in de administratie bewaard worden. Die heeft men ook nodig om de invoer te checken, dus de verschillen zullen altijd, zonder meerwerk, inzichtelijk zijn.

Bij de vierde instelling is de boekhouding nu nog niet automatisch gekoppeld aan de loonaangifte. Het handmatige werk voor de aansluiting kost al gauw 1 week fte (5 werknemers gedurende 1 dag) per maand. Het functieniveau van deze "planning en controle" medewerkers ligt rond schaal 9 à 10. De respondent van deze organisatie meent dat het zeker mogelijk is om de aansluiting te automatiseren. Dit brengt echter wel kosten met zich mee. Dan zou deze extra tijd bespaard kunnen worden en een bijkomend voordeel is dat geen fout meer kan worden gemaakt in de aansluiting.

De respondent van de vijfde instelling meent dat de verschillen niet zonder meer zichtbaar zullen zijn. Wel worden routinematig logische controles gehouden om te zien of de cijfers consistent zijn en de respondent meldt dat de softwareleverancier gecertificeerd is en onder streng toezicht staat van de Belastingdienst.

Private ondernemingen

Twee van de private ondernemingen zullen deze verschillen inzichtelijk maken door middel van softwareaanpassingen. Volgens een van deze respondenten zouden geen extra handelingen nodig zijn zolang de fiscus tevreden is met de aangeleverde gegevens en geen vragen gaat stellen bij de grote verschillen tussen de maandelijkse aangiftebedragen. Bij de derde onderneming zullen verschillen handmatig worden bijgehouden en niet in de boekhouding verwerkt. In dit geval zal de salarisadministratie de werkelijkheid weergeven en de financiële administratie op basis van de aangifte werken. Bij de vierde onderneming worden verschillen in kaart gebracht d.m.v. een Excel tool.

Conclusie

In totaal zullen dus negen organisaties de verschillen handmatig bijhouden, vier nemen dit in de softwareaanpassingen mee en één private onderneming geeft aan dat de verschillen niet zonder meer inzichtelijk zullen zijn en beroept zich op routinematige controles en het feit dat de softwareleverancier gecertificeerd is. Doorgaans geldt dat de aanpak op dit punt bij de onderzochte oplossing niet veel zal afwijken van de huidige wijze van verschillen trekken.

2.6 Overige gevolgen 'loon-in' aangifte

Gevolgen voor aanpalende of aftappende systemen

Rijksoverheidsinstanties

Bij de twee rijksoverheidsinstanties heeft de wijziging geen effect op aanpalende systemen. Een respondent geeft aan dat de pensioenadministratie en andere afnemers van administratiegegevens desgewenst loon-over gegevens kunnen blijven afnemen zolang alleen de aangifte loon-in hoeft te zijn. Ook wijst een respondent erop dat bij het ABP pensioenfonds het salaris van januari bepalend is voor de grondslag, dus dat maakt geen verschil.

Gemeentes

Bij twee van de gemeentes meent men dat er geen effect is op het pensioenfonds (ABP). Een gemeentelijke respondent licht verder toe dat de rechten op een sociale uitkering worden berekend over het loon van het afgelopen jaar, hetgeen tot gevolg heeft dat de effecten van een overgang naar een loon-in systeem voor de werknemers zullen worden geminimaliseerd. De derde gemeentelijke respondent zegt dat er mogelijk gevolgen zijn voor de pensioenadministratie omdat nabetalingen wel kortgesloten moeten worden met de pensioenadministratie. De respondent heeft echter geen zicht op de precieze gevolgen.

Onderwijs- en zorginstellingen

Bij vier van de onderwijs- en zorginstellingen werkt men met het ABP pensioenfonds en voorziet men wat dat betreft weinig problemen. Eén van de respondenten wijst erop dat er geen verschil is voor hun zorgverzekering omdat zij de netto bedragen kunnen blijven aanleveren. Een andere respondent zegt dat loon-over gegevens zo nodig altijd vanuit de salarisadministratie of vanuit het personeelsinformatiesysteem te leveren zijn. Bij de instelling waar men met een ander pensioenfonds werkt voorziet men hierbij ook geen problemen omdat het pensioenfonds geen gegevens aftapt uit de polisadministratie. Een respondent in deze categorie vraagt of de onderzochte oplossing misschien positieve of negatieve consequenties kan hebben voor de uitkeringsgerechtigden, omdat het SV loon dan het ontvangen loon is, en niet het "gewerkte" loon. Een andere respondent meent dat er geen gevolgen zijn voor WIA of UWV omdat daar gekeken wordt naar een periode van 12 maanden. Deze respondent verwacht echter dat in de polisadministratie problemen kunnen ontstaan rondom zwangerschapsuitkering, welke wordt gebaseerd op de laatst gewerkte maand. De respondent stelt voor dat dit misschien softwarematig op te lossen is.

Private ondernemingen

Drie van de private ondernemingen voorzien geen problemen bij de pensioensadministratie, onder andere omdat de benodigde loon-over gegevens beschikbaar zullen blijven in de personeelsadministratie of omdat het pensioenfonds werkt met een peildatum (1 januari). In één private onderneming worden maandelijks gegevens inclusief herberekeningen doorgegeven aan de pensioenadministratie. Bij deze onderneming verwacht men grote problemen voor de pensioenadministratie indien zij hun systeem van vervangende loonstroken niet kunnen behouden. In dat geval zijn de gevolgen afhankelijk van het feit of met het pensioenfonds opnieuw overlegd kan worden hoe zij de gegevens op een aangepaste manier aan kunnen leveren. Ook de respondenten van één private onderneming stippen een mogelijk probleem voor uitkeringsinstanties aan, namelijk of het 'loon' duidelijk is. Zij denken dat onduidelijkheid mogelijk kan leiden tot meer vragen van uitkeringsgerechtigden. Eén respondent van een instantie die al met loon-in aangifte werkt, geeft wat dit betreft aan dat bij hen geen extra vragen binnenkomen van uitkeringsgerechtigden of UWV naar aanleiding van hun loon-in aangiftesysteem.

Conclusie

Bij de grote meerderheid (twaalf) van de organisaties worden dus geen problemen verwacht met betrekking tot de pensioenadministratie of andere aanpalende systemen. Bij één gemeente heeft men geen zicht op de precieze gevolgen voor de pensioenadministratie. Bij één private onderneming voorziet men grote problemen betreffende gegevens voor de pensioenadministratie indien zij het systeem van vervangende loonstroken niet kunnen behouden. Wel vragen sommige respondenten in de verschillende categorieën zich af of er gevolgen kunnen zijn voor uitke-

ringsgerechtigden, omdat “het maandloon” in hoogte zal fluctueren of onduidelijk kan zijn.

Andere gevolgen in administratieve processen

De volgende niet eerder genoemde administratieve gevolgen worden geopperd door respondenten van onderwijs- en zorginstellingen.

Bij één onderwijs- en zorginstelling zou niet alleen de software moeten worden aangepast, maar ook de administratieve organisatie van de salaris- en financiële administratie zou moeten veranderen. Dit betekent dat de werkwijze van mensen ook zal moeten veranderen.

Voor twee van de onderwijs- en zorginstellingen zal het bij een loon-in aangifte nog belangrijker worden om alle aangifte gegevens voor het tijdvak op tijd binnen te krijgen. Volgens een respondent zal er misschien sprake zijn van een extra handeling in de zin dat mensen binnen de organisatie gewezen moeten worden op het belang om al hun informatie tijdig te leveren, *“maar dat willen wij zelf als salarisadministratie nu ook al”*. Een andere respondent zegt dat ze proberen om CAO wijzigingen met terugwerkende kracht te reduceren, maar dat er altijd incidenten blijven waar met terugwerkende kracht iets gewijzigd moet worden.

Een respondent van een andere onderwijs- en zorginstelling denkt dat een loon-in aangifte het meeste effect zal hebben op medewerkers: *“Nu krijgen zij bij mutaties nieuwe loonstroken voor elke maand waarover een correctie heeft plaatsgevonden, zodat ze inzicht hebben in hoe hun salaris voor elke maand was, en hoe het wordt. Straks krijgen ze dus nog maar één loonstrook (per genietingsmoment). Het belastingtarief dat in de maand van betaling wordt toegepast over het hele bedrag kan soms voordelig uitpakken en soms nadelig voor de medewerker. Daar zullen wellicht ook vragen over komen, zoals bij elke wijziging”*.

Bij één private onderneming wordt opgemerkt dat uitkeringsinstanties waarschijnlijk vragen zullen gaan stellen bij sterke schommeling in aangiftebedragen – dit zal moeten worden uitgelegd. Ook voorzien zij vragen van de belastinginspectie naar aanleiding van schommelingen in de aangiftebedragen, die zullen beantwoord moeten worden.

Uit de antwoorden blijkt dat verdere gevolgen van de onderzochte oplossing voor administratieve handelingen beperkt blijven tot het beantwoorden van extra vragen van uitkeringsinstanties, de Belastingdienst of medewerkers naar aanleiding van sterke schommelingen en onduidelijkheden in de aangifte of loonstrook. Ook wordt de druk op organisaties verhoogd om tijdig de juiste aangiftegegevens te verzamelen.

2.7 Effecten van onderzochte oplossing

Rijksoverheidsinstanties

De respondenten van één rijksoverheidsinstantie geven aan dat het loon-in aangifte systeem voor hen goed werkt en dat zij dit liever niet weer willen veranderen. Echter, zij geven toe dat de regelgeving complexer is geworden. Hoewel naberekening met cumulatieven mogelijk is, is nu moeilijker uit te leggen hoe de bedragen zijn opgebouwd, vooral voor SV premies en heffingen.

De tweede rijksoverheidsinstantie is gematigd positief. De respondent vindt aan de ene kant dat er iets gedaan moet worden om de keten te laten werken, maar aan de andere kant zit niemand te wachten op een wijziging. De betreffende organisatie zal wel blij zijn met betere terugkoppeling, want zij krijgen nu veel vragen van de Belastingdienst om gegevens aan te leveren die de Belastingdienst eigenlijk uit de polisadministratie zou kunnen krijgen.

Gemeentes

Bij twee van de gemeentes wordt verwacht dat een overstap naar een loon-in aangifte waarschijnlijk geen effecten heeft op de administratie van de organisatie en het werk van het administratiepersoneel, zolang de loon-over administratie behouden kan worden. Eén gemeentelijke respondent meent dat handmatig uitrekenen van nabetalingen meer administratieve handelingen en dus kosten tot gevolg zal hebben. Deze respondent denkt in het begin wat vaker een beroep te zullen doen op de helpdesk van de softwareleverancier met vragen, maar dit zal niet aanzienlijk zijn. Wellicht kan de software aangepast worden waardoor dit automatisch kan gebeuren.

Onderwijs- en zorginstellingen

Voor twee van de onderwijs- en zorginstellingen maakt een overstap naar een loon-in aangifte feitelijk geen verschil in het werk van de administratie. De respondenten van één van deze instellingen verwachten wel dat met het nieuwe aangiftesysteem van alle kanten meer communicatie nodig zal zijn, met werknemers en andere afnemers van gegevens. Ze moeten het dus wel aan de medewerkers kunnen uitleggen, ondanks dat er bij hen "aan de voorkant" nauwelijks iets verandert. Maar deze aanpassingen aan hun kant worden niet onoverkomelijk genoemd. Hoewel zij de intentie van de systeemwijziging op zich begrijpen en theoretisch positief zijn over het afschaffen van correctieberichten, waarschuwen zij dat goed moet worden nagedacht over alle consequenties en of de nieuwe aanpak in de praktijk het best zal werken om het probleem op te lossen.

De respondent van de derde instelling durft niet met zekerheid te zeggen wat de effecten zullen zijn, omdat er toch een kans bestaat dat er veel verandert. Veel hangt af van de softwareaanpassingen en kosten daarvan.

Respondenten van de andere twee onderwijs- en zorginstellingen zijn duidelijke voorstanders van de loon-in aangifte met behoud van loon-over administratie. Eén van deze respondenten ziet voornamelijk besparingen wegens het wegvallen van correcties, en geen nadelen. De respondent voor de andere instelling stelt dat van belang is of de overgang moet worden gerealiseerd door de individuele onderneming zelf of door de organisatie die de salarisverwerking voor hen uitvoert. De laatste mogelijkheid heeft de sterke voorkeur van de respondenten, bijvoorbeeld om interpretatieverschillen te voorkomen en een noodzakelijk kwaliteitsniveau te handhaven. Overigens zou het uitvoeren van een loon-in systeem bij de onderneming zelf betekenen dat het werk zwaarder van inhoud wordt en dus zou moeten worden uitgevoerd door hoger gekwalificeerd personeel.

Private ondernemingen

Van de private ondernemingen zijn er twee waar men overwegend positief is over de onderzochte oplossing. Volgens één van de respondenten maakt het voor het werk bij de administratie van de organisatie geen verschil. Zij zijn een sterke voorstander van een loon-in systeem, vooral omdat dit risicobeheersing eenvoudiger maakt. Verder hebben loon-over correcties nu ook consequenties voor het koffiegeld en de brutoering daarvan in de maand waarop de correctie betrekking heeft. Volgens de respondent gaat het hier om netto bedragen in de orde van grootte van enkele eurocenten. Een respondent van de andere positieve onderneming meent dat de onderzochte oplossing de juiste is en dat er alleen een probleem zou zijn indien bedrijven ook hun loonadministratie loon-in zouden moeten doen. Bovendien heeft de softwareleverancier de interface van terugwerkende kracht naar loon-in al gemaakt en hen verzekerd dat deze oplossing niet ingrijpend is. In wezen zorgt de softwareleverancier voor de wijziging en voor de onderneming zelf verandert er niks.

Bij twee private ondernemingen zegt men dat het prima werkte met het huidige systeem met correcties. De respondenten van één van deze ondernemingen geven aan dat een loon-in aangifte hen veel rompslomp en geld kost (software-aanpassingen), maar voor henzelf lost dit niets op.

De respondenten van de andere onderneming (met vervangende loon-stroken) zeggen ook het liefst de huidige situatie, dus met keuzemogelijkheid loon-in of loon-over aangifte, in stand te houden.

2.8 Overige opmerkingen en oplossingen

Bijna alle respondenten geven aan dat de discussie al lang loopt en dat zij uitzien naar een beslissing. Ook zijn alle respondenten van mening dat het aanpassen van de software de voornaamste verandering zal zijn bij een wijziging naar een loon-in aangifte, en dat daaraan kosten verbonden zullen zijn. Enkele respondenten stellen dat eerst en zo snel mogelijk met de softwareleveranciers gepraat moet worden over de mogelijkheden en de kosten.

Ook zijn enkele respondenten benieuwd naar wat de effecten zullen zijn voor werknemers en burgers van een loon-in aangiftesysteem? Zouden zij er op welke manier dan ook last van kunnen hebben? Bijvoorbeeld: Is het nog inzichtelijk te maken voor iemand wat zijn/haar salaris is voor de maand en kan hij controleren of de gegevens in de polisadministratie wel kloppen. De voordelen en de negatieve effecten, zoals extra werk en effecten voor burgers, moeten tegen elkaar opwegen.

Sommige respondenten vroegen zich af, of de onderzochte systematiek het probleem van bepaling van uitkeringsbetalingen wel op zal lossen. Ook een andere respondent merkte op dat een mogelijke tekortkoming van de onderzochte oplossing is dat een uitkering op basis van nabetaalingen vastgesteld moet worden. De vraag is of de overheid wel de juiste informatie krijgt op deze manier.

Volgens een respondent uit de private sector is de vraag of UWV (en het Ketenbureau en andere betrokken instanties) wel duidelijk voor ogen heeft wat ze met de polisadministratie en de loon-in aangifte willen bereiken. Enkele respondenten vroegen zich af, waarom de aanpassingen die nodig zijn voor de polisadministratie niet gedaan kunnen worden bij het punt waar de ontvangst van de gegevens plaatsvindt. Dan weet men zeker dat het goed gaat, en hoeft de aanpassing maar één keer gemaakt te worden. Zij zijn van mening dat het probleem eigenlijk de complexiteit van de wetgeving betreft; deze zou eigenlijk simpeler moeten. Volgens één van de respondenten is bovendien de informatie die ze nu krijgen niet anders: alles is al bij de Belastingdienst bekend. Een voorbeeld van zo'n aanpassing, die door drie respondenten is genoemd, betreft een cumulatief aangiftesysteem.

Sommige respondenten zeggen kritisch te zijn over de administratieve lasten vermindering, omdat het in de praktijk meestal niet werkt zoals bedoeld. Eén van de gestelde randvoorwaarden voor de wijziging naar een loon-in aangifte is dan ook dat de Belastingdienst en het UWV aan de ontvangende kant hun systemen op orde hebben.

Het is volgens de meeste respondenten bovenal erg belangrijk dat in het geval van een wijziging in het aangiftesysteem, alle belanghebbenden tijdig geïnformeerd worden. Als de oplossing per 01-01-2009 ingevoerd wordt, moet vóór de zomervakantie 2008 iedereen ingelicht zijn en moeten alle details uitgewerkt zijn, zonder dat er nog op zaken wordt terug gekomen. Ook is van belang dat de Belastingdienst bedrijven en softwareleveranciers goed inlicht over wat precies de bedoeling is, wat er allemaal verandert, hoe de aangifte eruit moet zien en wat de consequenties zullen zijn bij een fout. Bijvoorbeeld wat de boetes zijn in geval van "een melding van een zelf ontdekte fout bij de inspecteur". Ook is meer duidelijkheid nodig over het "waarom" van de polisadministratie: wat de polisadministratie doet met de aangeleverde gegevens en wat men ermee wil bereiken.

Alle respondenten gaven aan geïnteresseerd te zijn in de uitkomsten van het onderzoek, en met name in het uiteindelijke besluit.

2.9 Effecten loon-in administratiekantoor

De respondent van een administratiekantoor dat de loonadministratie verzorgt van 35 MKB-bedrijven (250 werknemers) meent dat een verplichte loon-in aangifte voor zijn bedrijf en voor meer dan 90% van zijn klanten geen verschil zal maken, omdat deze bedrijven al volgens de loon-in systematiek werken. De software die gebruikt wordt in het administratiekantoor is al aangepast aan de loon-in aangifte en de aansluitingen worden automatisch voor de klanten gemaakt. Het inzichtelijk maken van eventuele verschillen tussen de loonadministratie en – aangifte zou volgens deze respondent in principe evenveel tijd kosten bij een loon-over als bij een loon-in systeem. Pensioensafdrachten als aanpalend systeem zou beïnvloed kunnen worden, voornamelijk bij de bedrijfstak Eigen Regelingen, maar verder niet.

3 Conclusies

3.1 Hoofdconclusie onderzochte oplossing

De meerderheid van de ondervraagde organisaties is positief over de onderzochte oplossing van een loon-in aangifte met een keuzemogelijkheid voor de inrichting van de loonadministratie (ofwel behoud van het huidige systeem van de loonadministratie¹). Een deel van deze organisaties ziet niet echt wezenlijke verschillen ten opzichte van de huidige situatie. Een ander deel is echt voorstander en ziet positieve verschillen (wordt makkelijker, minder controle, vervallen correctieberichten etc). Er zijn daarnaast enkele organisaties die wat neutraler staan ten opzichte van de onderzochte oplossing. Ze zien wel enige nadelen en dat het extra kosten (met name van softwareaanpassingen) met zich mee gaat brengen, maar zijn geen tegenstanders van de oplossing op zich. En dan is er nog een heel klein groepje dat eigenlijk meer nadelen dan voordelen ziet. Deze bevinden zich in de categorieën private ondernemingen en gemeentes.

Op basis van dit onderzoek, dat is gebaseerd op 15 interviews bij overheidsinstellingen en private ondernemingen, kan geconcludeerd worden dat de structurele effecten en kosten met betrekking tot administratieve processen als gevolg van de onderzochte oplossing gering zullen zijn. Respondenten hebben in veel gevallen moeite met het kwantificeren van de tijd, en de kosten of besparingen met betrekking tot veranderingen in administratieve processen, omdat de wijzigingen (nog) hypothetisch zijn. Ook is het niet altijd voor alle respondenten duidelijk wat de gevolgen precies zullen zijn.

Hoewel dit niet de focus was van het onderzoek, kwam tijdens de interviews sterk naar voren dat de respondenten van mening zijn dat de grootste eenmalige wijzigingen (en dus incidentele kosten) betrekking zullen hebben op de aanpassingen van de software. De softwareaanpassing zal tevens, naar verwachting, de grootste kostenpost vormen. Een aantal respondenten benadrukt hierbij dat een gesprek met de softwareleveranciers cruciaal zou kunnen zijn voor de besluitvorming met betrekking tot de onderzochte oplossing.

¹ Enkele respondenten hebben expliciet aangegeven blij te zijn met de mogelijkheid tot het in stand houden van de loon-over loonadministratie.

Randvoorwaarden die door respondenten gesteld worden aan de invoering van een loon-in aangiftesysteem zijn (zie ook paragraaf 3.3):

- De Belastingdienst en UWV dienen hun eigen systemen op orde te hebben voordat wordt overgegaan tot deze onderzochte oplossing;
- Er dient tijdig gecommuniceerd te worden over mogelijke veranderingen (vóór de zomervakantie 2008 bij invoering per 01-01-2009).

3.2 Deelconclusies

De voornaamste deelconclusies van het onderzoek luiden als volgt:

- Een wijziging naar een loon-in aangifte zal waarschijnlijk niet leiden tot het vervallen van bepaalde administratieve handelingen, omdat de correctieberichten al automatisch gegenereerd worden.
- Extra handelingen als gevolg van een wijziging naar een loon-in aangifte blijven voor het merendeel van de organisaties ook beperkt. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat de omslag volledig geautomatiseerd wordt zodat aan de invoer-kant niets gewijzigd hoeft te worden.
- De complexiteit van de maandelijkse loonadministratie en –aangifte blijft naar verwachting gelijk. Een paar organisaties verwachten dat het eenvoudiger wordt en een paar verwachten juist dat het complexer wordt.
- Een groot deel van de organisaties verwachten geen verschil in de doorlooptijd bij een wijziging naar een loon-in aangifte. Een paar organisaties zijn verdeeld (langere versus kortere doorlooptijd).
- Het begrip ‘fout’ is niet voor iedereen helemaal duidelijk en ook het onderscheid tussen een fout wanneer de aangiftetermijn wel of niet is verstreken, is niet helemaal helder.
- Voor een groot deel van de ondervraagde organisaties geldt dat zij geen veranderingen verwachten van de onderzochte oplossing in het geval van een ontdekte fout.
- Er is behoefte aan een correctiemogelijkheid wanneer een “fout” gevonden wordt buiten de aangiftetermijn van het voorafgaande jaar.
- De aansluiting tussen de loonadministratie en de loonaangifte wordt bij vrijwel alle ondernemingen en instellingen binnen de organisatie gemaakt; bij de meeste organisaties is deze volledig geautomatiseerd, bij een deel gebeurt dit handmatig in excel.
- De resulterende aangiftegegevens zijn bij alle organisaties direct klaar voor ondertekening of verzending. Bij de meeste organisaties vindt nog wel controle plaats.
- Voor een groot deel van de organisaties geldt dat de verschillen tussen de loonadministratieboekhouding en de aangifte handmatig bijgehouden worden. Sommige organisaties nemen dit punt mee in de softwareaanpassingen. In het algemeen geldt dat de aanpak op dit punt bij de onderzochte oplossing niet veel zal afwijken van de huidige wijze van verschillen trekken.

- Bij de grote meerderheid van de organisaties worden geen problemen verwacht van de onderzochte oplossing voor de pensioenadministratie of andere aanpalende systemen.
- Sommige respondenten in de verschillende categorieën vragen zich af of er gevolgen kunnen zijn voor uitkeringsgerechtigden.
- Overige gevolgen van de onderzochte oplossing voor administratieve handelingen die door sommige respondenten genoemd worden, blijven beperkt tot het beantwoorden van extra vragen van uitkeringsinstanties, de Belastingdienst of medewerkers naar aanleiding van sterke schommelingen en onduidelijkheden in de aangifte of loonstrook.
- Het loon-in administratiekantoor concludeert dat een verplichte loon-in aangifte voor zijn bedrijf en voor meer dan 90% van zijn klanten geen verschil zal maken, omdat deze bedrijven al volgens de loon-in systematiek werken.

3.3 Tips en aanbevelingen onderzochte oplossing

In het geval wordt overgegaan tot de onderzochte oplossing en er een wijziging komt in het aangiftesysteem is het zeer belangrijk om alle belanghebbenden tijdig te informeren. Indien de wijziging per 01-01-2009 moet ingaan is het van belang om iedereen vóór de zomervakantie in te lichten. Alle details dienen dan uitgewerkt te zijn en de softwareleveranciers moeten goed ingelicht worden over hoe de aangifte er uit moet gaan zien. Het is tevens van groot belang dat de Belastingdienst bij invoering van de wijziging haar eigen systemen in orde heeft.

Meerdere respondenten vragen zich af of vooraf goed is nagedacht over alle mogelijke consequenties van deze onderzochte oplossing en of het doel van de polisadministratie wel voldoende duidelijk is. Zijn de gegevens dadelijk daadwerkelijk stabiel? Of ontstaan wellicht toch 'rare' dingen bij bijvoorbeeld een zwangerschapsuitkering, die wordt vastgesteld op basis van het verdiende loon in de laatste maand. Verschillende alternatieve oplossingen voor het polisadministratieprobleem, zoals aanpassingen aan de kant van de polisadministratie zelf, en hun voor- en nadelen dienen goed te worden overwogen. Ook moet worden nagegaan wat de gevolgen voor burgers, werknemers of uitkeringsgerechtigden zullen zijn. Tevens is meer duidelijkheid nodig over het doel van de polisadministratie.

De wijzigingen van de onderzochte oplossing zouden zodanig moeten worden uitgevoerd in de loonadministratie dat de administratieve organisatie, de werkwijze en de software van het individuele bedrijf niet wordt aangetast. In ieder geval zouden de personeelsinformatiesystemen en de koppelingen tussen de personeelsinformatiesystemen en de salarisverwerkingspakketten niet moeten worden aangetast door een overgang naar loon-in.

Bijlage 1 Checklist interviews

Inleiding

EIM / IOO doet (financieel) economisch beleidsonderzoek voor overheden, beleidsinstanties en organisaties van het bedrijfsleven. EIM/IOO onderzoekt in opdracht van het Ketenbureau Loonaangifte van UWV en de Belastingdienst, de administratieve gevolgen voor werkgevers van een mogelijke verandering in het loonaangiftesysteem.

Achtergrond

Loonadministratiesystemen van bedrijven en instellingen worden onderverdeeld in verschillende varianten. Eén van deze systemen (het zgn. loon-over systeem¹) leidt momenteel tot veelvuldige correcties in de loonaangifte, en daarom tot instabiliteit in de polisadministratie. De loonaangifteketen kan op korte termijn stabiel worden door het loslaten van het principe dat de polisadministratie een exacte weergave is van alle loonadministraties.

Een mogelijke oplossing voor de loonaangifte problematiek zou dan in het kort het volgende inhouden:

- Bedrijven kunnen hun eigen loonadministratie vrij inrichten;
- Echter, voor de polisadministratie is alleen loon-in loonaangifte² toegestaan;
- Correctieberichten en –verplichtingen worden afgeschaft;
- De inhoudingsplichtige kan fouten herstellen binnen de aangiftetermijn en daarna in uitzonderlijke gevallen in overleg met de inspecteur.

Deze wijziging zou gevolgen kunnen hebben voor de administratieprocessen in uw bedrijf. Hierbij valt te denken aan enerzijds een lastenvermindering omdat geen correctieberichten meer hoeven worden verstuurd en de correctieverplichtingen komen te vervallen. Aan de andere kant is het noodzakelijk dat de aansluiting tussen de (loon-over) bedrijfsadministratie en de (loon-in) loonaangifte inzichtelijk wordt gemaakt, hetgeen mogelijk leidt tot meerwerk.

Overigens blijven correcties van niet-financiële gegevens, zoals datum indiensttreding en datum ingang SV-verzekering, nog steeds mogelijk en verplicht. Alleen de financiële correcties en correctieberichten vallen dus weg.

¹ Waarbij looncomponenten worden verwerkt in het loontijdvak waarop ze betrekking hebben.

² Een loonaangifte waarin alle looncomponenten zijn opgenomen die in het aangiftetijdvak zijn uitbetaald, verrekend of anderszins zijn genoten, ongeacht op welk tijdvak de componenten betrekking hebben.

Middels dit interview willen wij in kaart brengen waar in de administratieve processen en in welke mate een eventuele wijziging naar een loon-in aangifte gevolgen zou hebben voor uw organisatie. Het gaat hierbij niet om aanpassingen in de automatisering of software, maar om de handmatige administratieve handelingen. Zowel extra handelingen als besparingen (bv. minder correcties) zijn van belang. Het gesprek zal ongeveer één uur duren. De volgende onderwerpen zullen aan bod komen:

Toelichting: naar een loon-in loonaangifte

- a. Korte uitleg loonaangifteproblematiek
- b. Nadere toelichting van de begrippen loon-in, loon-over en loon-in=over.

1. Over de loonadministratie van uw organisatie

- 1.1 Zou u de loonadministratie van uw organisatie omschrijven als loon-in, loon-over of een combinatie van deze twee systemen?
- 1.2 Aantal werknemers opgenomen in de loonadministratie van uw organisatie.
- 1.3 Informatie over het huidige loonadministratieproces: binnen de eigen organisatie of wordt dit (deels) uitbesteed? Met welke software of systeem wordt gewerkt?

2. Gevolgen van wijziging naar loon-inaangifte voor de gangbare maandelijkse loonaangifte.

- 2.1 Hoe zouden door de wijziging naar een loon-in aangifte de administratieve handelingen voor de gangbare loonaangifte veranderen?
 - Of en welke handelingen er komen te vervallen
 - Of en welke nieuwe handelingen erbij komen; En
 - Of en welke éénmalige aanpassingen in de administratie of de handmatige invoer gemaakt moeten worden.Hierbij is ook van belang aan te geven hoeveel tijd elke handeling in beslag neemt, door wie de handelingen worden verricht (functieniveau) en wat het uurtarief is.
- 2.2 Beschrijving hoe en in welke mate de gangbare maandelijkse loonadministratie in de organisatie door de wijziging naar een loon-in aangifte "eenvoudiger of juist complexer wordt.
- 2.3 Beschrijving van de gevolgen van een loon-in aangifte" voor de doorlooptijd van het gangbare loonaangifteproces: hoeveel langer of juist korter wordt de doorlooptijd en waarom?

3. Gevolgen van een wijziging naar loon-inaangifte in het geval van een ontdekte fout.

- 3.1 In het geval dat de aangiftetermijn nog niet is verstreken (geen correctie, wel nieuwe aangifte).
- 3.2 In het geval dat de aangiftetermijn reeds is verstreken (geen correctie, opnemen in de huidige aangifte).
Hier is wederom van belang:
 - Of en welke handelingen er komen te vervallen
 - Of en welke nieuwe handelingen erbij komen; en
 - Of en welke éénmalige aanpassingen in de administratie of de handmatige invoer gemaakt moeten worden.

4. Aansluiting tussen de loonadministratieboekhouding en de loonaangifte.

- 4.1 Wie maakt de aansluiting tussen de loonadministratie en de loonaangifte: binnen uw organisatie of wordt dit uitbesteed?
- 4.2 Hoe wordt deze aansluiting gemaakt: is de omslag volledig geautomatiseerd, of vinden er nog handmatige processen plaats (b.v. invoer)?
- 4.3 Zijn de resulterende aangiftegegevens helemaal klaar voor ondertekening, of moeten deze steeds apart gecontroleerd worden?
- 4.4 Hoe worden de verschillen tussen de loonadministratieboekhouding en de aangifte (indien van toepassing) inzichtelijk gemaakt en bijgehouden?
 - Of en welke extra terugkerende handelingen komen erbij; en
 - Welke éénmalige aanpassingen in de administratie of de handmatige invoer moeten hiervoor gemaakt worden.

5. Mogelijke andere gevallen en administratieve processen waar een loon-in aangifte gevolgen heeft.

- 5.1 Hier kunt u aangeven in welke andere gevallen (anders dan besproken) u duidelijke gevolgen van de loon-in aangifte voor uw administratiesysteem verwacht.
- 5.2 U krijgt de ruimte om mogelijke administratieve gevolgen te beschrijven van een loon-in aangiftesysteem die nog niet in het gesprek aan de orde zijn gekomen.
- 5.3 Heeft een eventuele overgang nog gevolgen voor aanpalende of aftappende systemen (b.v. pensioensadministratie) die tot uitdrukking komen in een andere procesgang?

6. Algemeen effect van een wijziging naar een Loon-in aangifte op de administratie van de organisatie en het werk van het administratiepersoneel.

Zijn bijvoorbeeld de eenmalige aanpassingen significant, en hoe weegt de mogelijke extra benodigde tijd op tegen de tijdsbesparing door het wegvallen van correcties.