

Vergaderjaar 2002–2003

**28 219**

## **Wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering en andere wetten in verband met een administratieve lastenverlichting inzake de vaststelling van het premieloon en het uitkeringsloon (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten)**

**Nr. 7**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 3 februari 2003

#### **ALGEMEEN**

#### **HOOFDSTUK 1 HOOFDLIJNEN**

##### **1.1 Algemeen**

Met belangstelling heeft het kabinet kennis genomen van het verslag bij het voorliggende wetsvoorstel, dat beoogt de wet- en regelgeving op het terrein van de werknemersverzekeringen te vereenvoudigen. In hoofdlijnen bestaat het wetsvoorstel uit vier onderdelen die de pijlers vormen van deze vereenvoudigingsoperatie. Het gaat om de volgende pijlers:

- 1<sup>e</sup> pijler) harmonisatie van het loon, aan de hand waarvan de hoogte van de uitkering wordt bepaald (het uitkeringsloon), en het loon, dat als uitgangspunt dient voor de premieheffing voor de werknemersverzekeringen (het premieloon<sup>1</sup>, tot één uniform loonbegrip in de werknemersverzekeringen (het SV-loon);
- 2<sup>e</sup> pijler) vereenvoudiging van de dagloonsystematiek;
- 3<sup>e</sup> pijler) de invoering van premieafdracht op nominatieve aangifte achteraf (PANA); en
- 4<sup>e</sup> pijler) de totstandkoming van de polisadministratie.

De met dit wetsvoorstel beoogde vereenvoudiging dient – in onderlinge samenhang – de volgende doelstellingen te bewerkstelligen:

1. vergroting van de inzichtelijkheid van het stelsel;
2. verhoging van de rechtmatigheid van de uitkeringsvaststelling;
3. verlaging van de uitvoeringskosten van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV);
4. verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers;
5. verbetering van de handhaving.

Inmiddels is ook het wetsvoorstel Aansluitingswet Walvis ingediend bij de Tweede Kamer<sup>2</sup>. In dat wetsvoorstel, waarmee de Wet op de loonbelasting 1964 wordt aangepast, wordt voor de heffing van de loonbelasting het voorgestelde SV-loonbegrip als uitgangspunt genomen. Omdat de loon-

<sup>1</sup> Het premieloon is het loon, waarover de premies voor de werknemersverzekeringen worden geheven, zonder dat rekening wordt gehouden met de franchise of het maximum dagloon.

<sup>2</sup> Dit is het wetsvoorstel van de staatssecretaris van Financiën tot wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 in het kader van administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten. Kamerstukken II 2001/2002, 28 371, nrs. 1–3.

belasting een ander uitgangspunt (draagkrachtbeginsel) kent dan de werknemersverzekeringen (verzekeringsgedachte), zal onder het belastbaar loon een aantal loonbestanddelen vallen die niet onder het voorgestelde SV-loonbegrip vallen (bijvoorbeeld incidentele beloningen).

In het wetsvoorstel Walvis wordt de grondslag, waarover premies werknemersverzekeringen worden geheven, geüniformeerd met de grondslag van de uitkeringen. De van de werkgever verkregen loongegevens vormen de basis voor de vaststelling van de premies én de vaststelling van de uitkeringen op basis van de materiewetten. Met PANA worden de actuele gegevens aangeleverd. Met deze gegevens wordt de polisadministratie gevuld. Op grond van de gegevens in de polisadministratie, kan het UWV vervolgens, zonder weer gegevens uit te moeten vragen bij de werkgever, de hoogte van het uitkeringsdagloon vaststellen.

Het kabinet is verheugd te vernemen dat alle Kamerfracties met waardering en belangstelling kennis hebben genomen van het voorliggende wetsvoorstel.

Uit het verslag leidt het kabinet af dat in de Tweede Kamer brede steun bestaat voor de doelstellingen van het wetsvoorstel Walvis. Wel leven er bij de fracties nog vragen over verschillende aspecten van de voorgestelde regeling. Het kabinet gaat daar in deze nota uitvoerig op in.

Alle Kamerfracties hebben opmerkingen gemaakt ten aanzien van de gekozen tweetrapsbenadering aangaande Walvis en de Aansluitingswet Walvis.

De werkgroep Loonbegrip heeft in het rapport «Het loont de moeite», het kabinet aanbevolen om een tweetrapsbenadering te hanteren<sup>1</sup>. De eerste trap betreft de met Walvis te realiseren vereenvoudiging in de werknemersverzekeringen door harmonisatie van het uitkeringsloon en het premieloon tot één SV-loon. In de tweede trap wordt dit SV-loon als uitgangspunt genomen en wordt vervolgens met de fiscale Aansluitingswet een betere aansluiting tussen het SV-loon en het fiscale loon gerealiseerd. Deze tweetrapsbenadering is overgenomen in het kabinetsstandpunt (Kamerstukken II 1999/2000, 24 036, nr 168). Het voordeel van een dergelijke benadering is met name de bevordering van de snelheid in de eerste fase van het wetgevingsproces. Een spoedige indiening werd van belang geacht om een zorgvuldige implementatie van het wetsvoorstel Walvis te bevorderen. Om deze redenen heeft de regering het wetsvoorstel Walvis eerder bij de Tweede Kamer ingediend dan de Aansluitingswet Walvis. De Aansluitingswet Walvis is op 16 mei 2002 ingediend bij de Tweede Kamer. Met het indienen van de Aansluitingswet heeft de Tweede Kamer het gewenste inzicht verkregen.

Met Walvis en de Aansluitingswet Walvis wordt per saldo een forse administratieve lastenverlichting bereikt van € 186 mln, zonder dat dit op macro-niveau grote gevolgen heeft voor het uitkeringsloon, de koopkracht of de loonkosten. De vereenvoudiging wordt bereikt door een ordening aan te brengen in de loonbestanddelen die de basis zijn voor zowel het SV-loon als het fiscale loon en in de bestanddelen die slechts deel uitmaken van het fiscale loon. De Aansluitingswet Walvis regelt dat de Wet op de loonbelasting 1964 met betrekking tot het fiscale loon zal aansluiten bij de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Hierdoor zullen dezelfde definities worden gehanteerd.

Gezien de onderlinge samenhang van de beide wetsvoorstellen onderschrijft het kabinet de wens om beide wetsvoorstellen verder gezamenlijk te behandelen.

Op de vraag van de leden van de D66-fractie of ook de premiebetalings- en heffingsperioden gelijkgeschakeld kunnen worden, merkt het kabinet op dat dit in beginsel mogelijk is en dat dit ook wenselijk zou zijn. Dit punt zal echter nader worden bezien in een apart wetsvoorstel, dat ertoe strekt

---

<sup>1</sup> Het rapport is op 18 april 2000 aan het kabinet aangeboden. De werkgroep Loonbegrip heeft bij zijn advies gebruik gemaakt van de adviezen van MKB-Nederland (Het ene loon is het andere niet), Commissie Grapperhaus (Heerendiensten), Commissie Stevens (GRAAG of niet) en de Federatie van Bedrijfsverenigingen (Tegen de stroom in) en van de plannen die bij het Lisv en SZW leefden. Bij veel van deze adviezen waren werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken.

om de premie-inning voor de werknemersverzekeringen over te hevelen van het UWV naar de Belastingdienst. Daarbij speelt overigens mede een rol dat ook bij overgang op heffingstijdvakken, de SV-dag apart zou moeten worden geadmistreerd voor de vaststelling van uitkeringsrechten.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe het kabinet de doelstellingen van de wet gaat kwantificeren en of er geen doelstelling is vergeten als het erom gaat om de inkomenseffecten voor werknemers te beperken. De doelstellingen van het wetsvoorstel Walvis zijn niet voor alle aspecten te kwantificeren. Zo zijn de inzichtelijkheid, de rechtmatigheid en de verbetering van de handhaving wel aannemelijk te maken, maar moeilijk te kwantificeren. De behandeling van het premie- en uitkeringsloon binnen de sociale verzekeringen wordt immers geüniformeerd, waardoor de regelingen beter uitvoerbaar worden. Dit maakt de regelingen inzichtelijker, het bevordert de rechtmatigheid in de uitvoering en maakt dat de regeling beter handhaafbaar wordt. Wat betreft de uitvoeringskosten en administratieve lasten zijn de financiële effecten toegelicht in de memorie van toelichting. De uitvoeringskosten kunnen onder de aanname van kostenreductie van 5% bij de claimafhandeling en 10% bij de overige kostencategorieën dalen met € 45 à € 67,5 miljoen. De verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers is berekend op € 186 miljoen. Het kabinet heeft in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel aangegeven, dat het beperken van de inkomenseffecten voor werknemers een randvoorwaarde is. Hierbij zij opgemerkt dat het wetsvoorstel de administratieve lasten voor werkgevers beoogt te verminderen door meer eenheid en eenvoud aan te brengen in de loonbegrippen voor de sociale verzekeringen. Door de wijzigingen in de behandeling van deze loonbegrippen treden, uitgaande van lastendekkendheid, premiemutaties op in deze verzekeringen. De inkomenseffecten hiervan zijn van beperkte betekenis en zullen moeten worden ingepast in de loonkosten- en koopkrachtontwikkeling voor 2005. In de financiële paragraaf van de memorie van toelichting is hier uitgebreid aandacht aan besteed.

De leden van de CDA-fractie pleiten voor een scheiding tussen fondsen en algemene middelen en de vaststelling van een realistische premie. Graag ontvangen zij een reactie van de regering op het belang van het behoud van het verzekeringskarakter.

De premies in de sociale fondsen zijn in 1999 boven lastendekkend niveau vastgesteld om toenmalige vermogenstekorten weg te werken. Mede als gevolg van meevallende economische ontwikkelingen zijn sindsdien overschotten ontstaan. Het wegnemen van deze overschotten door premieverlaging zou tot forse lastenverlichting en een belasting van het EMU-saldo hebben geleid, hetgeen destijds niet wenselijk werd geacht vanuit budgettair en economisch-conjunctureel oogpunt (pro-cyclische lastenverlichting). Het uitgangspunt van het kabinet is om lastendekkende premies te realiseren, waarbij – met inachtneming van een evenwichtig inkomensbeeld – rekening wordt gehouden met het afbouwen van bestaande vermogenssaldi die uitgaan boven wat nodig is om een redelijke buffer te vormen tegen onverhoopte tegenvallers.

De leden van de D66 fractie vragen het kabinet in te gaan op het commentaar van de FNV dat stelt dat het wetsvoorstel onevenwichtig is in die zin dat de gevolgen voor werknemers negatief zijn en na verwerking van het commentaar van de Raad van State nog negatiever zijn geworden. Het kabinet acht de uitwerking van het wetsvoorstel op werknemers niet onevenwichtig. Het is overigens juist dat de keuze voor het historische dagloon kan leiden tot iets lagere uitkeringen. Dit effect doet zich met

name voor in de WAO, waarbij een daling van de uitkeringshoogte van 1 à 2% zal optreden. De bestaande uitkeringsrechten worden echter gerespecteerd.

Ook de aanpassing van het loonbegrip kan negatieve gevolgen hebben voor toekomstige uitkeringsgerechtigden. De aanpassing van het loonbegrip leidt tot een beperkte daling van de macro-uitkeringsgrondslag, welke zich met name voordoet in de WW (een daling van 0 tot 0,5%).

Overigens geldt ook hier dat een eventuele verlaging van de uitkeringsgrondslag alleen voor nieuwe gevallen gaat gelden.

Tenslotte kan voor individuele werknemers een nadeel optreden, doordat de premiepercentages zullen stijgen in verband met de beperktere premiegrondslag. Onder de veronderstelling dat geen loonelementen worden ontvangen die niet langer tot het premieloon worden gerekend en zonder in te teren op de vermogensoverschotten, zullen de hogere premiepercentages een negatief inkomenseffect veroorzaken dat ligt tussen de 0,0 en - 0,2%.

Hier staat tegenover dat de met dit wetsvoorstel beoogde vereenvoudiging ook voordelen heeft voor werknemers. De regeling op basis waarvan de hoogte van de uitkeringen wordt vastgesteld wordt inzichtelijker. Daarnaast wordt het verzekeringskarakter van de werknemersverzekeringen versterkt. Na invoering van dit wetsvoorstel, komt het niet meer voor dat premie wordt geheven over inkomensbestanddelen, die niet worden meegenomen bij de berekening van de hoogte van de uitkering. Deze uniformering van het loonbegrip, maakt de werknemersverzekeringen juist meer evenwichtig. Voor de verzekerden, die looncomponenten ontvangen die niet langer tot het SV-loon behoren, kan de te betalen premie juist lager uitpakken. Verder komen de besparingen, die als gevolg van dit wetsvoorstel optreden in de uitvoeringskosten en de uitkeringslasten, via een verlaging van de premies voor de werknemersverzekeringen ook ten goede aan werknemers. Met de Aansluitingswet Walvis nemen de voordelen voor werknemers verder toe, aangezien een deel van de loonbestanddelen waarover de loonbelasting nu wordt geheven van de werknemer, kan overgaan naar de eindheffing loonbelasting van de werkgever. In paragraaf 6.2.1 van de memorie van toelichting wordt een overzicht gegeven van de financiële effecten van Walvis voor de premiegrondslag en de uitkeringsgrondslag.

De aanpassingen naar aanleiding van het advies van de Raad van State leiden inderdaad tot een geringe afname van het uitkeringsloon. De Raad van State had in zijn advies opgemerkt dat het onderscheid in het loonbegrip tussen vergoedingen voor structureel en incidenteel overwerk een subjectieve beoordeling vergt, waardoor dit onderscheid tot aanmerkelijke uitvoeringsproblemen zou kunnen leiden. Naar aanleiding van dit advies is besloten dit onderscheid uit het wetsvoorstel te verwijderen. Hierbij heeft het kabinet overwogen om ofwel overwerkvergoedingen volledig mee te nemen in het SV-loon of om overwerkvergoedingen volledig buiten het SV-loon te plaatsen. Bij de afweging heeft met name het financiële effect op de uitkeringsgrondslag een rol gespeeld. Als alle overwerkvergoedingen tot het SV-loon zouden worden gerekend, leidt dit tot een aanmerkelijke toename van de uitkeringsgrondslag, in vergelijking met de situatie voor de implementatie van Walvis. Als alle overwerkvergoedingen buiten het SV-loon worden geplaatst, leidt dit op termijn (bestaande rechten worden immers gerespecteerd) tot een bescheiden afname van de uitkeringsgrondslag. Deze afname is bescheiden doordat een deel van de overwerkvergoedingen reeds buiten het uitkeringsloon valt. Daarom is ervoor gekozen de overwerkvergoedingen geheel buiten het SV-loon te plaatsen. Voor werknemers die structureel veel overwerken kan deze keuze leiden tot een aanzienlijk lagere uitkeringsgrondslag. Werkgevers en werknemers hebben in dit geval echter de mogelijkheid om dit te voor-

komen door de vergoedingen voor het overwerk ten dele om te zetten in vast loon.

De leden van de D66-fractie vragen of het niet moeilijk is om te beoordelen of overwerk inherent aan de functie is. De leden van de GroenLinks-fractie stellen voor om overwerk wel mee te nemen in het SV-loon voor zover dit structureel van aard is en wanneer dit voortvloeit uit arbeidscontracten of CAO-afspraken.

Zoals hierboven toegelicht, wordt overwerk in zijn geheel niet tot het SV-loon gerekend. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de asterisk bij de tabel op pagina 55 van de memorie van toelichting abusievelijk is blijven staan.

De leden van de PvdA-fractie willen een nadere uiteenzetting over de facilitering van de elektronische verwerking en aanlevering van gegevens. Deze leden vragen of het de bedoeling is, software te ontwikkelen in samenwerking met brancheorganisaties en/of boekhoudbedrijven. Tevens vragen zij of deze software gratis ter beschikking wordt gesteld.

Het kabinet beoogt makkelijke toegankelijke facilitering van elektronische verwerking en aanlevering van gegevens. In het kader van de discussie over ICT en administratieve lasten vindt daartoe structureel overleg plaats met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en de softwareleveranciers. Deze discussie bestrijkt evenwel een breder terrein dan alleen Walvis. Ten aanzien van Walvis zal het UWV in overleg treden met de softwareleveranciers van salarispakketten over de vereisten van dergelijke software. Eveneens zal het UWV in contact treden met brancheorganisaties en boekhoudbedrijven.

Het kabinet is niet voornemens om de salarispakketten gratis ter beschikking te stellen (in verband met de consequentie van verstoring van de private markt). Wel zou eventueel denkbaar zijn dat het UWV de softwarepakketten gaat certificeren, zodat de werkgever weet dat dergelijke software door het UWV goedgekeurd is. De uitwerking van dit aspect zal overigens verder plaatsvinden in samenwerking tussen UWV en Belastingdienst.

De leden van de VVD-fractie vragen of er overleg heeft plaatsgevonden met ondernemers of vakbonden over het wetsvoorstel en wat hiervan de uitkomst was.

Bij de totstandkoming van het wetsvoorstel Walvis hebben werkgevers en werknemers op diverse momenten een rol gespeeld. De basis voor het wetsvoorstel is het eerder genoemde rapport van de werkgroep Loonbegrip. Deze werkgroep stond onder leiding van Dhr. de Boer, voorzitter van MKB-Nederland. De werkgroep Loonbegrip bestond uit vertegenwoordigers van VNO-NCW, MKB-Nederland, diverse bedrijven, de uitvoeringsinstanties en diverse overheidsorganisaties.

Ook tijdens de totstandkoming van het wetsvoorstel heeft overleg plaatsgevonden met werkgevers en werknemers. De Commissie Kuipers, onder leiding van directeur-generaal Kuipers van het ministerie van SZW, heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld. Deze Commissie bestaat uit vertegenwoordigers van MKB, VNO-NCW, FNV, CNV, MHP, Lisv, Actal, EZ, FIN en SZW. Deze Commissie heeft als taak de Minister te adviseren over de gevolgen van SZW-regelgeving met betrekking tot de administratieve lasten voor werkgevers.

De leden van de D66-fractie vragen of er inmiddels een uitvoeringstoets van dit wetsvoorstel door het UWV is gemaakt. De leden wensen deze uitvoeringstoets te ontvangen.

Van het voormalige Lisv is indertijd een uitvoeringstoets ontvangen. Daar wordt in de memorie van toelichting aan gerefereerd.

Hierop volgend heeft UWV (het Lisv was inmiddels opgegaan in het UWV) het afgelopen voorjaar een uitvoeringstoets gedaan. Deze uitvoeringstoets is echter niet formeel aan de Minister van SZW aangeboden. SZW heeft aan de hand van deze uitvoeringstoets in samenwerking met het UWV een aantal inhoudelijke punten op ambtelijk niveau besproken. Deze besprekingen gingen veelal in op de inhoud en uitwerking van lagere regelgeving. Zo is UWV uitvoerig betrokken geweest bij de vormgeving van het concept-Besluit dagloonregels, dat thans voor commentaar met betrekking tot de uitvoerbaarheid, de toezichtbaarheid en de administratieve lasten is gezonden naar het UWV, de Inspectie Werk en Inkomen en Acta. Voorzover relevant zijn de uitkomsten van dit overleg in deze nota naar aanleiding van dit verslag opgenomen.

Door het gevoerde ambtelijke overleg en de uitwerking in lagere regelgeving is het commentaar in de uitvoeringstoets niet meer actueel. Als bijlage bij deze nota gaat de uitvoeringstoets voorzien van een commentaar.<sup>1</sup>

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waarom de FNV reeds beschikte over het concept van de Aansluitingswet Walvis, dit terwijl de Tweede Kamer van dit wetsvoorstel nog geen kennis had genomen. Aangezien de Aansluitingswet Walvis met name consequenties heeft voor werkgevers en werknemers, is er in de concept-fase overleg geweest met de werkgevers- en werknemersorganisaties. In dat overleg hebben die organisaties de gelegenheid gekregen commentaar te geven op het wetsvoorstel Aansluitingswet Walvis. De diverse opmerkingen en wijzigingsvoorstellen zijn door de regering beoordeeld en in sommige gevallen overgenomen.

## **1.2 Inwerkingtreding en implementatie**

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het UWV de komende jaren vijf verschillende systemen van afdracht en administratie moet samenvoegen. Deze leden vragen zich af of Walvis dit proces bemoeilijkt, dan wel vergemakkelijkt. Daarnaast vragen de leden van de ChristenUnie-fractie in hoeverre de bewegingsvrijheid van het parlement wordt belemmerd door het gegeven dat het UWV vooruitlopend op aanvaarding van het wetsvoorstel overgaat tot de bouw van een UWV-breed systeem.

In het kader van SUWI ligt het vanwege de efficiency en eenduidigheid binnen het UWV, ongeacht de besluitvorming van het parlement in het kader van Walvis, voor de hand dat het UWV een UWV-breed administratief systeem zal bouwen. In dit kader is de samenvoeging van de afzonderlijke verzekerdenadministraties van de voormalige uitvoeringsinstellingen tot één polisadministratie noodzakelijk voor de kwaliteit en continuïteit van de gegevenshuishouding van het UWV.

Voor een deel van de benodigde veranderingen bij het UWV (bouw van polisadministratie en systeem van premieafdracht achteraf) bestaat geen wettelijke belemmering. Voor een deel van de met het wetsvoorstel Walvis beoogde veranderingen geldt dit echter niet. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de uniformering van het premieloon en het uitkeringsloon tot het SV-loonbegrip. Bij de bouw van de polisadministratie zal het UWV met de potentiële wijzigingen naar aanleiding van de parlementaire behandeling rekening moeten houden. Het is zeker niet de bedoeling het parlement in zijn bewegingsvrijheid te beperken. Wel is voor de bouw van een stabiel systeem van belang dat inzicht bestaat in de besluitvorming. Mede om die reden is er een aanzienlijke tijdsperiode tussen de parlementaire behandeling en de beoogde inwerkingtredingsdatum.

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

De leden van de ChristenUnie-fractie informeren waarom de overheid niet in staat wordt geacht voor 2005 over te stappen op een systeem van de premie-inhouding van de marktsector.

Het verschil tussen de overheidswerkgevers en werkgevers in de markt zit in het feit dat de overheidswerkgever geen SV-dag toepast, maar een deeltijdfactor. Ingeval van loon uit hoofde van een deeltijddienstbetrekking of een uitkering voortvloeiende uit een deeltijdbetrekking wordt de inhouding niet gedaan over het loon per gewerkte dag, maar over het met toepassing van deeltijdfactor vastgestelde loon. Onder toepassing van de, tot de datum van invoering van de Wet overheids personeel onder de werknemersverzekeringen (OOW), geldende ambtelijke sociale zekerheidsregelingen was dit gebruikelijk. In het kader van de OOW is, vanwege de voorgenomen wijziging in de systematiek van de premieheffing, ervoor gekozen om de premieheffing over het loon van (gewezen) overheidswerknemers voorlopig met toepassing van de deeltijdfactor te laten plaatsvinden. Dit om te voorkomen dat de overheid mogelijk kort na elkaar geconfronteerd zou worden met twee wijzigingen in de systematiek van premieheffing, aangezien nog niet duidelijk was hoe de toekomstige systematiek van premieberekening eruit zou zien.

Thans wordt in het kader van de samenwerking UWV-Belastingdienst onderzocht of het mogelijk is om ook werkgevers in de marktsector over te laten gaan op een systeem van premieberekening per tijdvak.

## **HOOFDSTUK 2 HISTORIE**

### **2.1 Inleiding**

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen zich af welke andere redenen een rol hebben gespeeld bij de trage gang van zaken rond dit wetsvoorstel.

Het voorliggende wetsvoorstel heeft ingrijpende gevolgen voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen. Zoals opgemerkt is de zware belasting van de uitvoeringsinstellingen een van de redenen geweest dat het traject een lange tijd in beslag heeft genomen. Daarnaast spelen nog andere facetten een rol. Te denken valt daarbij aan de discussie over de vraag hoe de uitvoering van de werknemersverzekeringen uiteindelijk vorm gegeven moest gaan worden. Nu de uitvoeringsinstellingen met SUWI organisatorisch zijn samengevoegd tot één organisatie is het een goed moment om de voorstellen te implementeren. Een andere reden is de vormgeving van de coördinatie tussen het SV-loonbegrip en het fiscale loonbegrip. Met het advies van de eerder genoemde commissie Loonbegrip is daar duidelijkheid over gekomen.

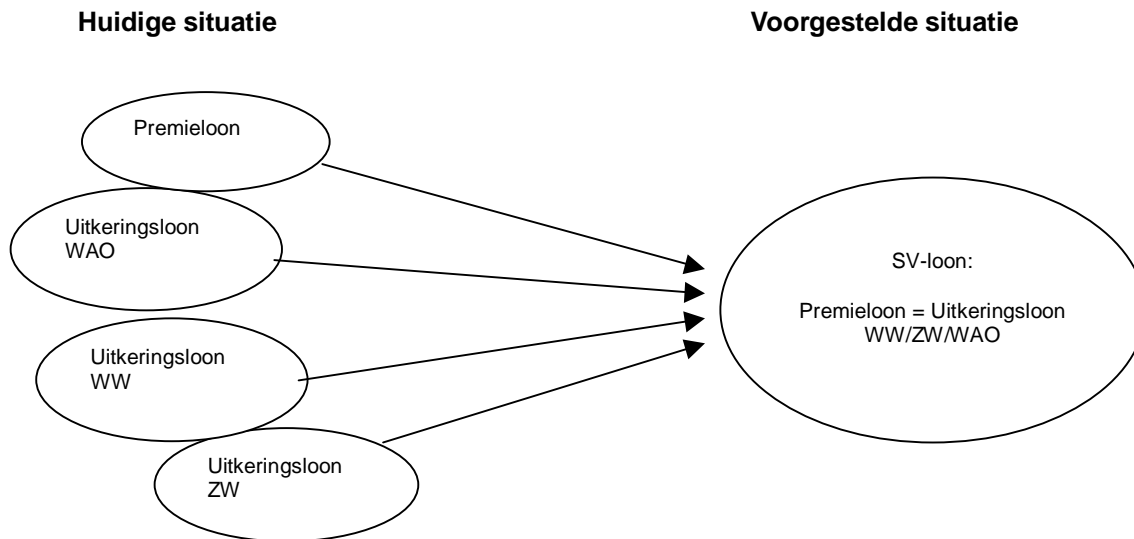
## **HOOFDSTUK 3 VOORSTELLEN**

### **3.1 Het loonbegrip**

Diverse Kamerfracties hebben vragen over het loonbegrip. In onderstaand schema is aangegeven hoe het voorgestelde SV-loonbegrip zich verhoudt met het huidige premieloan en uitkeringsloan. In het schema is weergegeven dat het uitkeringsloan in de huidige situatie per materiewet verschilt en dat het uitkeringsloan in de voorgestelde situatie wordt geüniformeerd tot één uitkeringsloan voor de WW, de WAO en de ZW (het SV-loan). Hierbij is het uitkeringsloan zoveel als mogelijk ongewijzigd gebleven, zodat de gevolgen voor het beschermingsniveau beperkt blijven. Het premieloan is geheel gelijkgeschakeld aan het uitkeringsloan (het SV-loan). Hierdoor wordt geen premie meer geheven over loon-

bestanddelen die niet meetellen voor de uitkeringshoogte. In de bijlage bij dit verslag is per loonbestanddeel aangegeven hoe het SV-loon zich verhoudt tot het huidige uitkeringsloon en premieloon.

**Schema 1** Vergelijking van het huidige premie- en uitkeringsloon met het voorgestelde SV-loon



### 3.1.1 Randvoorwaarden en uitgangspunten

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de nadelen zijn van een volledige gelijkstelling van het fiscale en het SV-loonbegrip. Gelijkstelling kan enerzijds worden bereikt door het fiscale loon te beperken of anderzijds door het SV-loon uit te breiden. Het eerste geval, een beperking van het fiscale loon als heffingsgrondslag voor de loon- en inkomstenbelastingheffing en de premieheffing volksverzekeringen tot het voorgestelde SV-loon, heeft een ongelijke behandeling binnen de heffing over het inkomen in box 1 tot gevolg. Gedoeld wordt hier op een ongelijke behandeling tussen werknemers enerzijds en belastingplichtigen die geen loon genieten maar wel ander inkomen uit werk en woning hebben (zoals winst uit onderneming of resultaat uit overige werkzaamheden) anderzijds. Immers het inkomen van deze andere belastingplichtigen wordt dan geheel in de belastingheffing voor de inkomstenbelasting en de premieheffing volksverzekeringen betrokken, terwijl voor werknemers over een deel van het inkomen geen belasting- en premieheffing plaatsvindt. De lagere grondslag zou bovendien leiden tot hogere premies en tarieven, waardoor koopkrachteffecten en hogere loonkosten kunnen ontstaan. Verder zouden er ongewenste effecten in de inkomensafhankelijke regelingen ontstaan omdat deze veelal gebaseerd zijn op het fiscale inkomen.

De mogelijkheid om het fiscale loonbegrip ongewijzigd te laten maar de heffingsgrondslag voor de loonbelasting te beperken tot het SV-loon, stuit ook op belangrijke bezwaren. Hiermee zou namelijk afbreuk worden gedaan aan het karakter van de loonbelasting als voorheffing op de inkomstenbelasting. Gezien dit karakter dient te worden gestreefd naar een loonbelastingheffing, die zoveel mogelijk maatwerk levert ten opzichte van de inkomstenbelasting. Als de heffingsgrondslag voor de loonbelastingheffing wordt beperkt, terwijl de inkomstenbelastingheffing plaatsvindt over het ruimere fiscale loon, zou dit een substantiële toename van het aantal aanslagen inkomstenbelasting tot gevolg hebben.



In het tweede geval, bij gelijkstelling van het huidige SV-loon aan het fiscale loon, zouden er ook nadelen optreden.

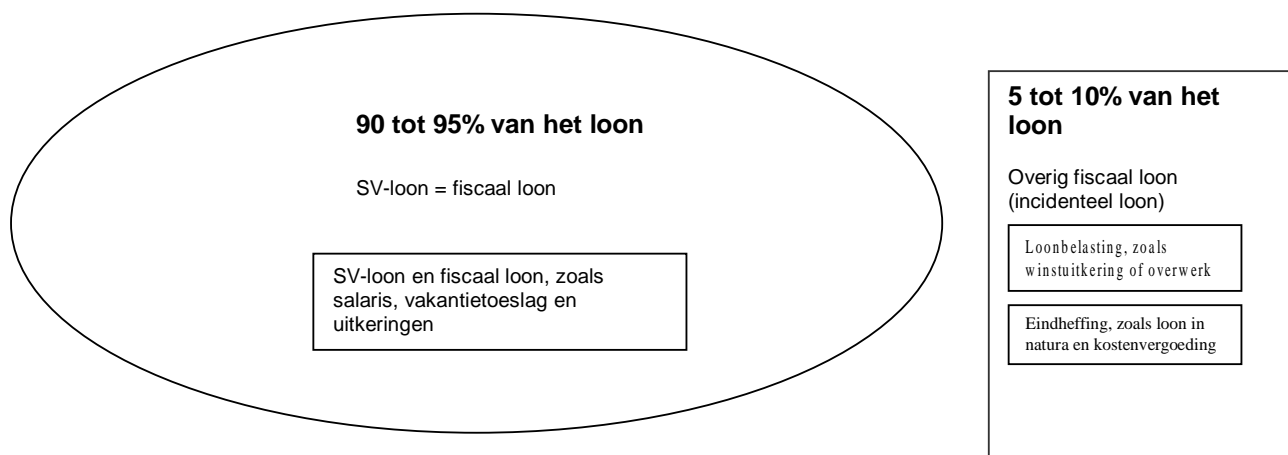
Een uitbreiding van het SV-loon met de fiscale looncomponenten, leidt tot een toename van de uitkeringsgrondslagen, terwijl de premiegrondslag min of meer gelijk blijft in vergelijking met de huidige situatie. De benodigde premiestijgingen om de toename van de uitkeringslasten te financieren, impliceren gevolgen voor de koopkracht en de loonkosten.

Bovendien zou er minder administratieve lastenverlichting worden bereikt. Werkgevers zouden immers loonbestanddelen die bij de loonbelastingheffing onder de collectieve eindheffing kunnen worden gebracht (zoals loon in natura en kostenvergoedingen), vanwege het individuele verzekeringskarakter van de werknemersverzekeringen, aan individuele werknemers moeten blijven toerekenen.

Los hiervan kan het SV-loon nooit geheel gelijk worden gesteld aan het fiscale loon, aangezien het fiscale loon ook loon uit vroegere dienstbetrekking (zoals pensioenuitkeringen of vut-uitkeringen) bevat. Een volledige gelijkschakeling zou namelijk een uitbreiding van de kring van verzekerden vergen, zodat ook personen die een (pre-)pensioen of vut-uitkering genieten onder de werknemersverzekeringen zouden komen te vallen. Dit is onwenselijk, aangezien het niet nodig is dat zij voor de werknemersverzekeringen verzekerd worden.

De werkgroep Loonbegrip heeft reeds aangegeven dat harmonisatie van de loonbestanddelen geen doel op zich zou moeten zijn, maar een middel om tot vereenvoudiging en vermindering van de administratieve lasten te komen. In het rapport «Het loont de moeite» van deze werkgroep is hierover het volgende opgemerkt: «De maatschappelijke ontwikkelingen en achterliggende beginselen betekenen tegelijkertijd dat van één *ultiem* uniform loonbegrip, in de zin van exact dezelfde grondslagen voor alle beloningsbestanddelen voor de drie loonbegrippen, geen sprake *kan* zijn, waar het immers juist de *bedoeling* is te differentiëren, omdat zulks beter past in de arbeidsrelatie tussen werkgever en (groepen van) werknemer(s), alsmede in de uitkeringsrelatie met uitkeringsgerechtigden.» In de wetsvoorstellen Walvis en Aansluitingswet Walvis wordt dan ook bewust afgezien van volledige gelijkstelling van het fiscale en het SV-loon. In tabel 1 is aangegeven hoe de loonbegrippen zich na invoering van Walvis en de Aansluitingswet Walvis tot elkaar verhouden.

**Schema 2 Loonbegrippen ná Walvis**



De leden van de VVD-fractie vragen of er berekeningen zijn gemaakt van de financiële gevolgen voor werknemers, werkgevers, sociale fondsen en het Rijk van het gelijkschakelen van de grondslagen voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen.

Het SV-loon kan verder gelijkgeschakeld worden aan het fiscale loonbegrip door de loonbestanddelen overwerk, winstuitkeringen en de incidentele beloningen tot het SV-loon te rekenen. Als deze loonelementen – in afwijking van het wetsvoorstel Walvis – tot de premie- en de uitkeringsgrondslag voor de werknemersverzekeringen worden gerekend, zouden de collectieve uitgaven oplopen met € 100 à € 200 miljoen euro, voornamelijk gelokaliseerd in de WAO. In dit geval zal de eerder in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel gesignaleerde premiederving niet optreden.

Deze grotere gelijkschakeling heeft geen gevolgen voor de verlichting van de administratieve lasten voor werkgevers, aangezien deze loon-elementen al tot de grondslag voor de loonbelasting behoren.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom het ongewenst is om een klein gedeelte van de premie collectief te innen, bijvoorbeeld bij bovenmatige onkostenvergoedingen.

Collectieve premieheffing zou een probleem opleveren bij de uitkeringsvaststelling. De werkgever zou dan ofwel collectief premies voor de werknemersverzekeringen betalen over bepaalde loonbestanddelen (bijvoorbeeld bedrijfsfitness), zonder dat er uitkeringsrechten (zoals verhoging van de uitkeringsgrondslag) tegenover staan. Of het UWV zou bij de uitkeringsvaststelling bij de werkgever moeten uitvragen welk aandeel de uitkeringsgerechtigde in de loonbestanddelen heeft gehad, waarover collectieve eindheffing heeft plaatsgevonden. Beide situaties staan haaks op het doel van het wetsvoorstel Walvis. Met het wetsvoorstel wordt nu juist het premieloon aan het uitkeringsloon gelijkgeschakeld, zodat recht wordt gedaan aan het verzekeringskarakter van de sociale verzekeringen. Daarnaast wordt met dit wetsvoorstel zoveel als mogelijk voorkomen dat de werkgever geconfronteerd wordt met extra gegevensuitvraag bij de uitkeringsvaststelling.

De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat de formulering van de randvoorwaarden en uitgangspunten verschilt binnen de toelichting bij het wetsvoorstel. Zij vragen zich af of het respecteren van bestaande uitkeringsrechten nu wel of niet een randvoorwaarde vormt. Hiernaast vragen deze leden zich af hoe rekbaar de randvoorwaarde is dat de uitkeringsgrondslag voldoende inkomensbescherming moet blijven bieden. In hoeverre kan hiervan in individuele gevallen worden afgeweken, zo vragen deze leden.

Voorop wordt gesteld dat bestaande uitkeringsrechten geëerbiedigd worden en blijven. Daarnaast geldt dat de vormgeving van de nieuwe dagloonsystematiek zodanig wordt gekozen dat zij als regel een goede afspiegeling vormt van het gewoonlijk genoten loon. Bij de uitwerking in de algemene maatregel van bestuur inzake het dagloon (Besluit dagloonregels) wordt, afgezet tegen de doelstelling van deze wet (vereenvoudiging), bezien voor welke groepen voldoende legitimatie bestaat om een begunstigende regeling te treffen. Het concept-Besluit dagloonregels zal naar verwachting in januari ter kennisneming aan de Kamer worden gezonden.

### *3.1.2 Het nieuwe SV-loonbegrip*

De leden van de PvdA-fractie vragen of niet is overwogen om het huidige premieloon als uitgangspunt te nemen voor het SV-loon, in plaats van het uitkeringsloon.

In de werkgroep Loonbegrip is inderdaad de afweging gemaakt welk loonbegrip als uitgangspunt zou moeten dienen. Uiteindelijk is gekozen

voor het uitkeringsloon. Reden daarvoor is dat dit loonbegrip het uitgangspunt is voor de inkomensbescherming. Als toch wordt uitgegaan van het huidige premieloon, dan heeft dat tot gevolg dat de uitkeringsgrondslag zal toenemen, terwijl de premiegrondslag gelijk zal blijven. De hoogte van de uitkeringen zal dan toenemen.

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre de beperking van het nieuwe SV-loonbegrip zal leiden tot een vlucht naar loonbestanddelen die premievrij zijn, zoals overwerk of loon in natura.

Ook de leden van de D66-fractie en de ChristenUnie willen hier meer inzicht in verkrijgen. Daarnaast willen de leden van de PvdA-fractie weten welke rem er kan zijn opdat werkgevers niet massaal overgaan om vast loon om te zetten in bovenmatige onkostenvergoedingen. De leden van de PvdA-fractie vragen verder in hoeverre de grondslagversmalling effecten kan hebben voor het in CAO's steeds gebruikelijker wordende cafeteria-systeem. Ook de leden van de ChristenUnie-fractie vragen hier-naar.

Een aantal mechanismen zal een vlucht naar premievrije loonbestanddelen tegenhouden. Of dit gedragseffect zal optreden is niet in te schatten. In kwalitatieve zin kunnen enkele kanttekeningen bij dit veronderstelde effect worden geplaatst.

Ten eerste beperkt de wettelijke minimumloonbepaling deze mogelijkheid. Ten tweede zullen de bonden bij het afsluiten van CAO's rekening houden met een adequate inkomensbescherming van werknemers. Overigens wordt verwacht dat ook voor werknemers, die niet onder een CAO vallen, een adequate inkomensbescherming gewaarborgd blijft. Ten derde biedt ook de huidige wetgeving reeds ruime mogelijkheden om gebruik te maken van het cafeteria-systeem. Er is in die zin – ondanks de beperking van de premiegrondslag – geen essentiële verandering te verwachten in de populariteit van het cafetariasysteem. Werknemers hebben weinig belang bij premievrije loonelementen. Het merendeel van de premies wordt immers door de werkgevers betaald. Bovendien hebben werknemers er een groot belang bij dat deze loonelementen worden meege-nomen bij de vaststelling van de uitkeringshoogte bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Afhankelijk van de vormgeving van de pensioenregeling, kan er ook een extra belang ontstaan in het kader van de pensioenopbouw. Werknemers zullen dus doorgaans niet geneigd zijn om een vlucht naar premievrije loonbestanddelen te accepteren en zullen de omvang van het gebruik van het cafeteria-systeem redelijk beperkt willen houden (al dan niet via CAO). Ten vierde is er wel belasting verschuldigd over deze inkomensbestanddelen. Met de Aansluitingswet Walvis vindt binnen het fiscale loon een verschuiving plaats van enkele loonelementen (bijv. loon in natura) van te betalen loonbelasting door de werknemer, naar eindheffing bij de werkgever. Het is hierdoor niet per definitie gunstig voor de werkgever om loonbestanddelen te betalen die buiten het SV-loon vallen.

De leden van de D66-fractie willen van de regering een reactie op het feit dat het schuiven van een loonelement dat tot het premieloon behoort naar een premievrij loonelement gevolgen heeft voor het uitkeringsloon. De leden van de CDA-fractie vragen of het mogelijk is dat de gemiddeld neutrale ombuiging van loonbestanddelen voor individuele werknemers zeer negatief gaat uitpakken.

Het is mogelijk dat werknemers nu relatief veel loonbestanddelen ontvangen die nu wel en straks niet meer tot het uitkeringsloon zullen worden gerekend. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gelden ten aanzien van loon in natura bestanddelen of bovenmatige onkostenvergoedingen. In dergelijke specifieke gevallen zou het resultaat inderdaad slecht kunnen uitpakken voor de uitkeringshoogte bij een eventuele toekomstige uitkeringssituatie (bestaande uitkeringsrechten worden immers gerespec-

teerd). De betrokkenen betalen echter ook een lagere premie. Indien de lagere uitkeringsgrondslag ongewenst wordt geacht, is er gezien de tijd die er nog rest tussen de bekendmaking van het wetsvoorstel Walvis en de daadwerkelijke invoering ervan, echter voldoende mogelijkheid voor werknemers en werkgevers om eventuele ongewenste effecten te voorkomen door de voorwaarden in de arbeidsovereenkomsten aan te passen aan de veranderde omstandigheden.

De leden van de PvdA-fractie zijn er niet helemaal gerust op dat de discussie over de stelselherziening zorg ertoe leidt dat de loongrens ZFW snel verdwijnt. Kan daarom niet nu al worden gestreefd naar harmonisatie van de verschillen, zo willen deze leden weten.

Hoewel het nieuwe SV-loonbegrip voor een belangrijk deel overeenkomt met het loonbegrip dat in de Ziekenfondswet wordt gehanteerd voor het vaststellen van de loongrens, zijn deze begrippen niet identiek. Harmonisatie van de verschillende loonbegrippen zou hiervoor een mogelijke oplossing bieden.

Zoals bekend was in het strategisch akkoord opgenomen om tot één nieuw stelsel van ziektekostenverzekering te komen. De besluitvorming is evenwel door de val van het kabinet nog niet afgerond. Dit betekent dat deze kwestie te zijner tijd opnieuw zal moeten worden gezien. Het kabinet onderschrijft de wenselijkheid van harmonisatie van de verschillende loonbegrippen.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe het nieuwe SV-loonbegrip precies uitwerkt als het gaat om loontoeslagen die inherent zijn aan de functie. De door de leden van de CDA-fractie genoemde toeslagen als gevarentoeslagen, voorliedentoeslag, ploegendiensttoeslag, chauffeurtoeslag, bereikbaarheidsdiensttoeslag, getijdenwerktoeslag en reisurentoeslag zullen, in geval zij structureel zijn, behoren tot hetgeen de werknemer geniet als overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde, uitkering. Zij behoren dan tot het loon van de werknemer. Indien een dergelijke toeslag, hoewel structureel, niet behoort tot de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde, uitkering, zal het voor de werkgever en werknemer overigens zeer wel mogelijk zijn dat alsnog zo overeen te komen. Prestatietoeslagen zullen niet tot de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering behoren. Deze toeslagen behoren, voorzover ze geen incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen, evenwel op grond van het voorgestelde artikel 5, onderdeel d, CSV tot het loon. Tenslotte is er nog de vergoeding in geval van overwerk. Deze vergoeding behoort niet tot de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering en wordt ook overigens niet als loon aangemerkt.

De leden van de fractie van D66 verzoeken om een reactie op het commentaar van de FNV dat de ruimte die het wetsvoorstel biedt om loonbestanddelen af te spreken die buiten het premieloon blijven, het belang van verzekering voor de WW en de WAO doet afnemen. De druk op de werknemer om als zelfstandige verder te gaan, zou hierdoor toenemen.

Het belang van werknemers bij een adequate dekking van de risico's van inkomensderving wegens werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, levert zoals hiervoor al aangegeven juist een tegenwicht op tegen het belang van werkgevers bij een beperking van het premieloon. Het wetsvoorstel doet aan het werknemersbelang niet af. De stelling dat het wetsvoorstel de druk op werknemers om als zelfstandige te gaan werken zou doen toenemen, wordt dan ook niet door het kabinet onderschreven. De sociale verzekeringen van zelfstandigen wijken aanzienlijk af van die van werknemers. Zelfstandigen zijn immers uitsluitend verzekerd tegen het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid, tot maximaal het niveau van het minimumloon.

De leden van de D66-fractie vragen of de omzetgerelateerde provisie wel of niet onder het nieuwe artikel 4 loon valt. Ook vragen zij of het aandeel in de besomming in de zeevisserij daaronder valt.

In het voorgestelde artikel 4 CSV wordt onderscheid gemaakt naar het loonbegrip bij een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking en naar het loonbegrip bij een fictieve dienstbetrekking. Het loon bij een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking is de overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering. Het voorgestelde loonbegrip bij fictieve dienstbetrekkingen is ruimer (al hetgeen in geld uit een tegenwoordige dienstbetrekking wordt genoten) om te ondervangen dat de beloning die in het kader van deze arbeidsverhoudingen wordt betaald, veelal niet kan worden aangemerkt als overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering.

Omzetgerelateerde provisie valt niet op grond van het voorgestelde artikel 4 CSV onder het loon van degene die de werkzaamheden, op grond waarvan hij de provisie ontvangt, verricht op grond van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Omzetgerelateerde provisie vormt immers geen overeengekomen vaste, naar tijdsruimte vastgestelde uitkering. Voor degenen die een met een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding hebben – zoals de provisiereizigers bedoeld in de artikelen 4, eerste lid, onderdelen c en d, ZW, WAO en WW – vormt omzetgerelateerde provisie wel loon in de zin van het voorgestelde artikel 4 CSV. De uitzondering in het tweede lid van dat artikel is dan immers niet van toepassing. Bij nota van wijziging zal evenwel in het voorgestelde artikel 5, onderdeel d, CSV, de term «prestatie- en produktiepremies» worden vervangen door «prestatie- en produktiebeloning». Aldus wordt verduidelijkt dat voor degene, die de werkzaamheden verricht in een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, de omzetgerelateerde provisie ook tot het loon behoort, voorzover deze geen incidenteel of uitzonderlijk karakter draagt.

Of het aandeel in de besomming in de zeevisserij tot het voorgestelde artikel 4 loon, dan wel tot het voorgestelde artikel 5 loon behoort, is afhankelijk van de aard van de arbeidsverhouding. Indien er sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking, dan is de uitzondering van het tweede lid van het voorgestelde artikel 4 CSV van toepassing. Het aandeel in de besomming valt niet onder het SV-loon, op grond van het voorgestelde artikel 4 CSV, maar op grond van het bij nota van wijziging aangepaste artikel 5, onderdeel d. In dat onderdeel wordt, in afwijking van artikel 4, geregeld dat prestatie- en produktiebeloning deel uitmaakt van het SV-loon, voorzover deze beloning geen incidenteel of uitzonderlijk karakter draagt.

Indien er sprake is van een aan een dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding, vormt het aandeel in de besomming loon op grond van het voorgestelde artikel 4 CSV. De uitzondering van het tweede lid van dit artikel is in dit geval niet van toepassing. Indien geen sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking is de arbeidsverhouding, van degene die als lid van de bemanning van een vissersvaartuig aanspraak heeft op een aandeel in de besomming, op grond van de artikelen 4, eerste lid, onderdeel f, ZW, WAO en WW gelijkgesteld met een dienstbetrekking (tenzij hij als zodanig tegen geldelijke gevolgen van arbeidsongeschiktheid verzekerd is bij het Sociaal Fonds voor de Maatschapsvisserij of exploitant of mede-exploitant van het vaartuig is). Die groep hoeft derhalve niet expliciet te worden benoemd, noch hoeft de besomming aan het voorgestelde artikel 5 CSV te worden toegevoegd.

De leden van de D66 fractie merken op dat het administratief belastend is voor werkgevers dat uitkeringen wel als SV-loon worden aangemerkt, maar aanvullingen op deze uitkeringen niet.

De basis voor het nieuwe SV-loon is het principe dat het premieloon gelijkgesteld wordt aan het uitkeringsloon. Dit principe versterkt het

verzekeringskarakter van de werknemersverzekeringen en leidt tevens tot een sterke vereenvoudiging, waardoor een forse administratieve lastenverlichting en een besparing in de uitvoeringskosten wordt bereikt. Aangezien deze aanvullingen niet leiden tot een hoger uitkeringsloon en omdat dit ook onwenselijk zou zijn, acht het kabinet het niet opportuun om deze aanvullingen tot het SV-loon te rekenen. Door de gesloten bedrijfsvoering wordt het met Walvis overbodig om loongegevens bij de uitkeringsverstrekking opnieuw uit te vragen. Hierdoor leidt de voorgestelde systematiek uiteindelijk tot een besparing van administratieve lasten.

De leden van de fractie van D66 vragen of over niet uitbetaald loon premie geheven moet worden. Bovendien vragen deze leden hoe de bepaling «vorderbaar en inbaar»gezien moet worden. Wat gebeurt er als de werkgever in betalingsmoeilijkheden verkeert, zijn werknemers niet (geheel) uitbetaald, zodat het loon na afloop van de vier weken (of maand) waarover premie wordt geheven weliswaar invorderbaar maar niet inbaar is, zo vragen deze leden.

Over loon moet premie worden geheven zodra het betaald of verrekend is, ter beschikking van de werknemer is gesteld, rentedragend is geworden of vorderbaar en tevens inbaar is geworden. De eerste drie omschrijvingen zien op enige vorm van overdracht: het loon is (ten minste tot op zekere hoogte) buiten de beschikkingsmacht van de werkgever geraakt en binnen die van de werknemer gekomen. Bij «vorderbaar en tevens inbaar» is van zo'n overdracht nog geen sprake. Een inkomst is vorderbaar, wanneer er recht op dadelijke betaling bestaat. Van inbaar is sprake indien aannemelijk is dat, als de werknemer dat zou verzoeken, de werkgever onverwijld zal betalen. Indien salaris wel vorderbaar maar niet inbaar is, wordt daarover geen premie afgedragen.

De leden van de D66-fractie stellen een aantal vragen over artikel 7 CSV. Deze vragen zien evenwel niet op artikel 7 CSV, maar op het vraagstuk op welke wijze in het kader van de dagloonvaststelling rekening zou kunnen worden gehouden met het niet uitbetaalde loon. Mede op grond van overwegingen zoals deze in de vraagstelling zijn opgenomen heeft het kabinet besloten dat vraagstuk niet op te lossen in artikel 7 CSV, maar in het Besluit dagloonregels.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen wat het maximale negatieve effect zal kunnen zijn voor werknemers als gevolg van het niet mee rekenen van een aantal loonbestanddelen. Deze leden vragen tevens of het niet mogelijk is de uitwerking van de maatregelen een meer nivellerend karakter te geven.

Zoals in antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie (in paragraaf 1.1) is aangegeven, brengt het wetsvoorstel Walvis diverse effecten teweeg voor werknemers.

Het niet meenemen van een aantal loonbestanddelen betekent dat, vanwege een lagere grondslag en uitgaande van lastendekking, de premies iets verhoogd moeten worden. De partiële inkomenseffecten hiervan zijn in de memorie van toelichting becijferd op -0,1 tot -0,3%. Dit (maximale) partiële effect zal gelden voor de groep werknemers voor wie de premiegrondslag niet wordt aangepast. Een (kleine) groep werknemers zal met een lager premiebedrag geconfronteerd worden doordat beloningsbestanddelen als loon in natura en overwerk niet meer tot het premieloon worden gerekend. Voor deze groep ontstaat daarmee een inkomensvoordeel.

De wijziging in de uitkeringsgrondslag heeft geen gevolgen voor de uitkeringsgerechtigden die reeds een uitkering ontvangen. De bestaande uitkeringsrechten worden gerespecteerd. Zoals in antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie al is aangegeven, kan de aanpassing van

het loonbegrip tot een lagere uitkeringsgrondslag leiden voor de werknemers die in de toekomst in een uitkeringssituatie terecht zullen komen (als deze situatie wordt vergeleken met de uitkeringsgrondslag als nu een uitkeringsrecht zou ontstaan). Het maximale negatieve of positieve effect op de uitkeringsgrondslag is moeilijk aan te geven, aangezien het individueel sterk kan verschillen. Op macro-niveau is dit effect gering. De effecten op individueel niveau kunnen, indien gewenst, worden beperkt door de arbeidscontracten of CAO's aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden.

### *3.1.3 Inventarisatie van de loonbestanddelen*

#### **3.1.3.1 Loon in geld**

De leden van de D66-fractie vragen waarom de werkgeversbijdrage in de ziektekosten wordt geschrapt. Voor het nieuwe loonbegrip wordt voorgesteld om werkgeversbijdragen in particuliere of publiekrechtelijke ziektekostenverzekeringen (ZKV) niet tot het loon te rekenen. Dit is in lijn met hetgeen wordt voorgesteld ten aanzien van een aanspraak ingevolge de ZFW (werkgeversbijdrage ZFW). Ook de leden van de CDA-fractie, de GroenLinks-fractie en de ChristenUnie-fractie hebben vragen over de werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

De werkgeversbijdragen in de ziektekosten behoren nu, op enkele uitzonderingen voor particulier verzekerden na, niet tot het uitkeringsloon. Met Walvis worden deze uitzonderingsbepalingen opgeheven.

Het Lisv heeft in zijn uitvoeringstechnisch commentaar gewezen op het feit dat door het niet meer meenemen van bijdragen ZKV (in het uitkeringsdagloon) er een ongelijkheid ontstaat tussen uitkeringsgerechtigden die ZFW- en die niet ZFW-verzekerd zijn. De premiegrondslag tussen deze categorieën verzekerden is gelijk, maar bij uitkeringsgerechtigden die ZFW-verzekerd zijn, betaalt het UWV het werkgeversdeel van de ZFW-premie en bij niet ZFW-verzekerden komt dit ten laste van de verzekerde zelf.

Zoals in de memorie van toelichting is toegelicht, zijn de gevolgen op macroniveau zeer beperkt, maar op microniveau kunnen de financiële gevolgen van deze dubbele premielast aanzienlijk zijn. Dit geldt met name voor verzekerden in de sectoren Onderwijs en Overheid (ook voor de lagere inkomensgroepen).

Het kabinet acht de ongelijkheid tussen uitkeringsgerechtigden, die ZFW-verzekerd en niet-ZFW-verzekerd zijn, niet gerechtvaardigd. Deze ongelijkheid wordt daarom zoveel mogelijk weggenomen. Hierbij is het uitgangspunt vastgehouden dat het SV-loon zowel de basis vormt voor de bepaling van de te betalen premies als voor de hoogte van de uitkering. Om de verschillen tussen ZFW-verzekerden en niet ZFW-verzekerden gelijk te trekken, heeft het kabinet voor een oplossing gekozen die buiten het SV-loon omloopt. Een en ander zal evenwel in het licht van de stelselwijziging van de ziektekostenverzekering (in 2005) nader moeten worden bezien. Bij uitvoering van de beleidsvoornemens in het strategisch akkoord (één verzekering voor iedereen per 2005, waarbij de werkgever de helft van de premielast zal betalen), is het namelijk denkbaar dat deze ongelijkheid zich in de toekomst niet zal voordoen.

De leden van de D66-fractie wijzen op een mogelijkheid tot manipulatie binnen de huidige en mogelijk in sterkere mate binnen de toekomstige situatie, als gevolg van de spaarloonregeling. Door vanuit loonelementen te sparen die niet tot het SV-loon behoren, kan verlaging van het premie- en uitkeringsloon worden vermeden. De leden van de D66 fractie geven tevens een suggestie voor een oplossing in het geval dit ongewenst wordt geacht.

Zowel in de huidige als de toekomstige situatie kunnen de gevolgen voor de premie- en uitkeringsgrondslag, door deelname aan de spaarloonregeling, worden vermeden door vanuit loonelementen te sparen die niet tot het SV-loon behoren. Het kabinet ziet echter geen aanleiding om deze situatie te wijzigen.

De leden van de D66 fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen of het mogelijk is om met betrekking tot fooien de lijn van forfaitaire vergoedingen te volgen. De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat fooien een substantieel deel van het inkomen kunnen vormen. Fooien vallen niet onder het voorgestelde SV-loon. Het SV-loon is een overeengekomen vaste en naar tijdsruimte vastgestelde uitkering. Het SV-loon kent ook geen forfaitaire vergoedingen. Overigens geldt ten aanzien van fooien dat deze nu ook slechts in zeer beperkte mate worden meegenomen in het loonbegrip. Op basis van het Fooienbesluit 2002 van het UWV geldt dat fooien niet tot het loon worden gerekend, tenzij de werknemer minder loon ontvangt dan het rechtens geldende loon. In dat laatste geval worden de fooien wel meegenomen en wel voor het verschil tussen het ontvangen loon en het rechtens geldende loon. Overigens merkt het kabinet op dat de Hoge Raad in zijn arrest van 2 maart 2001 (C99/180HR) heeft aangegeven dat fooien in beginsel geen deel uitmaken van het civiele loonbegrip. Zodoende heeft het Fooienbesluit een zeer beperkte betekenis.

### 3.1.3.2 Aanspraken en onkostenvergoedingen

De leden van de PvdA-fractie vragen of kan worden aangegeven waarom de aanspraken rondom verlof premieplichtig zijn en wat zich er tegen verzet om zulke aanspraken buiten het SV-loon te laten. Mede tot het loon behoren rechten op geheel of gedeeltelijk verlof. Een uitzondering hierop vormen het recht op vakantieverlof, compensatieverlof en verlof tijdens rust- en feestdagen. Met deze constructie wordt bereikt dat werknemers die deelnemen aan een regeling voor verlofsparen, premies moeten afdragen over de inleg in het verlofspaarfonds. De uitkering is vrij van premieheffing. Voor deze behandeling van aanspraken ingevolge een regeling voor verlofsparen is bewust gekozen omdat de sociale partners in de Stichting van de Arbeid destijds uitdrukkelijk en unaniem hebben geadviseerd om het wettelijk verlofspaarregime niet te laten doorwerken naar de werknemersverzekeringen. Op deze wijze wordt voorkomen dat het dagloon tijdens de spaarperiode verlaagd wordt en deelnemers aan verlofspaarregelingen tijdens de spaarperiode geconfronteerd worden met lagere uitkeringsrechten.

De leden van de CDA-fractie zijn bezorgd over de grote rol van de werknemer ten aanzien van het voorkomen van de overheveling van vast loon naar incidenteel loon in de vorm van onkostenvergoedingen. Zij vragen welke instrumenten de werknemer ter beschikking staan bij deze afweging en hoe de regering ongewenste uitruileffecten denkt te voorkomen. De werknemer ontvangt bij het aangaan van een dienstbetrekking en daarna periodiek een polisbericht van het UWV, waarin de verzekeringsvoorwaarden staan vermeld. Hierin valt duidelijk af te lezen voor welk bedrag de werknemer verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Hiernaast zal de vakbond een rol spelen bij het verstrekken van informatie en het behartigen van de belangen van werknemers bij CAO-onderhandelingen. In paragraaf 3.1.2, is naar aanleiding van een vraag van de leden van de PvdA-fractie, reeds nader ingegaan op de mogelijkheid van een vlucht naar premievrije loonbestanddelen.

De leden van de CDA-fractie vragen een nadere motivatie voor het uitsluiten van onkostenvergoedingen van het SV-loon. Tenslotte vragen



deze leden een limitatieve opsomming te geven van de onderdelen van het SV-loonbegrip om meer helderheid voor de uitvoering te creëren. Ten aanzien van onkostenvergoedingen geldt, op enkele uitzonderingen na, dat deze in de huidige situatie evenmin tot het premieloon en het uitkeringsloon worden gerekend. Het kabinet acht het om twee redenen wenselijk dat onkostenvergoedingen niet tot het SV-loon gerekend worden.

Ten eerste is het karakter van een onkostenvergoeding niet een beloning voor geleverde arbeid, maar een vergoeding ter bestrijding van kosten ter behoorlijke vervulling van een dienstbetrekking. Bij beëindiging van een dienstbetrekking vervalt de aanleiding voor de kostenvergoeding.

Ten tweede is het vaststellen of een (deel van de) onkostenvergoeding al of niet tot het SV-loon behoort, bewerkelijk voor werkgevers en het UWV. Om deze reden worden ook bovenmatige kostenvergoedingen niet langer tot het SV-loon gerekend. Het bovenmatige deel van kostenvergoedingen behoort wel tot het fiscale loon. In de Aansluitingswet Walvis wordt bewerkstelligd dat dit bovenmatige deel veelal in de eindheffing van de werkgever kan worden betrokken. Door toepassing van de eindheffing, zullen de administratieve lasten per saldo afnemen.

In bijlage 1 bij de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is een uitgebreid overzicht opgenomen van de gevolgen van het nieuwe SV-loon ten aanzien van allerlei loonbestanddelen. Er is bewust niet gekozen voor een limitatieve opsomming om te voorkomen dat voor elke wijziging en nieuwe definitie van loonelementen de wet moet worden aangepast.

Voor wat betreft de vergoedingen van de reiskosten informeren de leden van de ChristenUnie-fractie hoe de regering staat tegenover de gedachte alle vergoedingen voor een auto van de zaak wel als loonbestanddeel voor het SV-loon mee te rekenen, onder andere omdat het veelal een substantieel deel van het inkomen betreft en omdat het (fiscaal) voordeel van leasen op deze wijze enigszins wordt beperkt. Deze leden willen verder weten welke gedachten er op dit punt bestaan ten aanzien van het fiscale loon.

Ten aanzien van deze vraag van de leden van de fractie van de Christen-Unie kan het volgende worden opgemerkt.

Het kabinet neemt het huidige uitkeringsloon als uitgangspunt voor het SV-loon. In dit uitkeringsloon wordt de auto van de zaak buiten beschouwing gelaten. Immers in een uitkerings situatie heeft de uitkeringsgerechtigde geen auto die hij moet gebruiken voor zijn werk. Om deze reden acht het kabinet het ook niet opportuun om de auto van de zaak in het toekomstige SV-loon (waarbij het uitkeringsloon en het premieloon gelijk zijn) mee te nemen. Bovendien zou sprake zijn van een fors budgettair effect.

Voor het fiscale loon geldt in de loonbelasting ten aanzien van de auto van de zaak een uitzondering op de hoofdregel dat al hetgeen dat uit een dienstbetrekking wordt genoten, loon is. Het voordeel van de auto van de zaak is belast in de inkomstenbelasting. Voor deze uitzondering is gekozen omdat voor de bepaling van de hoogte van de bijtelling mede van belang is hoeveel privé-kilometers de werknemer rijdt. De werknemer zou dan aan de werkgever zijn privé-kilometers moeten melden. Dit werd niet wenselijk geacht. Ook in het verleden zijn er voorstellen geweest in deze richting (Oortwetgeving). Echter, toen en nu ontbreekt het maatschappelijke en politieke draagvlak voor een dergelijke wijziging. Ook mede om deze reden wordt in de huidige situatie de auto van de zaak niet tot het loon gerekend voor de premieheffing voor de werknemersverzekeringen.

### 3.1.3.3 Loon in natura

De leden van de CDA-fractie vragen een nadere motivering voor het uitsluiten van loon in natura van het SV-loon.

Loon in natura maakt in de huidige situatie in beginsel deel uit van het premieloon en het uitkeringsloon. De reden dat het kabinet loon in natura geheel buiten het SV-loon wil plaatsen, is tweeledig. In de eerste plaats gaan met het meenemen van loon in natura in het SV-loon forse administratieve lasten gepaard. De beoordeling en de berekening door werkgevers, of loon in natura moet worden meegenomen in de premieheffing en tegen welke geldswaarde, is bewerkelijk. Loon in natura zal wel tot het fiscale loon worden gerekend, maar door ruimere toepassingsmogelijkheden van de eindheffing zullen veel administratieve lasten bespaard worden. Het buiten het SV-loon plaatsen van loon in natura past daarom goed in de vereenvoudigingsdoelstelling van dit wetsvoorstel. Daarbij komt nog dat het bij loon in natura in veel gevallen om zeer specifieke verstrekkingen gaat. De mate waarin loon in natura een substantiële bijdrage aan het individuele welvaartsniveau van werknemers levert, zal van geval tot geval verschillen. Indien werkgevers en werknemers deze uniforme regel in hun specifieke geval ongewenst achten, hebben zij de mogelijkheid om loon in natura om te zetten in geld (desnoods met de afspraak dat de werknemer een bijdrage verstrekt aan de werkgever als gebruik wordt gemaakt van betreffende producten of diensten).

De leden van de D66-fractie vragen waarom het onderscheid dat de Raad van State voorstelt ten aanzien van loon in natura niet door het kabinet is overgenomen.

De Raad verwacht niet dat er veel administratieve lastenverlichting optreedt door loon in natura niet langer tot het SV-loon te rekenen, doordat loon in natura bestanddelen nog wel tot het fiscale loon worden gerekend. Daarnaast stelt de Raad dat loon in natura in het geval van cafetariasystemen wel degelijk als bepalend voor het welvaartsniveau wordt ervaren en dat voorbij gegaan wordt aan de opkomst van cafetariasystemen (waarin geld wordt geruild voor loon in natura).

Het kabinet deelt op dit punt de opvatting van de Raad van State niet. In het nader rapport is hier reeds op ingegaan.

Doordat er bij het fiscale loon van andere heffingsmethoden gebruik wordt gemaakt (eindheffing), leidt het uitsluiten van loon in natura bestanddelen wel degelijk tot een flinke administratieve lastenverlichting. Er behoeft immers geen individuele toerekening plaats te vinden. Daarnaast zullen de effecten van Walvis op de loon in natura bestanddelen in cafetariasystemen meevallen, doordat deze ook nu een verlagend effect hebben op de uitkeringsgrondslag. Op grond van deze afwegingen heeft het kabinet het advies van de Raad niet overgenomen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of loon in natura tot het fiscale loon wordt gerekend en of tevens vereenvoudiging mogelijk is als loon in natura premieplichtig blijft, maar als deze wordt geheven via een eindheffing.

Loon in natura blijft deel uitmaken van het fiscale loon. Hierbij zal veelal collectieve eindheffing bij de werkgever worden toegepast, waardoor een forse administratieve lastenverlichting mogelijk wordt ten opzichte van het huidige systeem. Het hanteren van een zelfde systeem voor de premieheffing SV leidt echter tot ongewenste effecten. Vanwege het individuele verzekeringskarakter van de werknemersverzekeringen, zou bij collectieve eindheffing namelijk alsnog moeten worden bepaald welk aandeel loon in natura toe te rekenen is aan de individuele werknemer, bij de vaststelling van de uitkeringshoogte. Dit zou tot een toename van de administratieve lasten leiden. Het alternatief is om loon in natura niet mee te nemen in het uitkeringsloon. Dit zou echter betekenen dat de verzekeringsgedachte wordt losgelaten en dat er meerdere loonbegrippen blijven bestaan. Aangezien een systeem van collectieve eindheffing voor de premieheffing SV haaks staat op de uitgangspunten van het wetsvoorstel, acht het kabinet dit onwenselijk.

De leden van de PvdA-fractie vragen om aan te geven hoeveel geld gemoeid is met premieheffing over loon in natura en hoeveel werknemers hiermee te maken hebben.

In de huidige situatie wordt loon in natura tot het premieloon en de uitkeringsgrondslag gerekend. De premiederving door loon in natura niet meer tot het SV-loon te rekenen is beperkt. De omvang van de premiederving is zelfs gelijk aan het bedrag aan administratieve lasten, dat wordt bespaard door loon in natura buiten het SV-loon te plaatsen (namelijk € 10 mln). Om hoeveel werknemers het gaat is niet bekend.

De leden van de D66-fractie vragen het kabinet te reageren op het risico dat in bedrijfstakken waar de kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid hoog is, de ontwikkeling van cafetaria-systemen zal worden ontmoedigd.

Het ontmoedigen van cafetariasystemen zou zich nu ook voor kunnen doen. Immers ook de PC-regelingen en de fietsregelingen gaan ten koste van het vaste loon. Ook in de huidige situatie leiden cafetariasystemen tot een lagere uitkeringsgrondslag. Het voordeel van cafetariasystemen is juist dat werknemers zelf kunnen bepalen of zij hier wel of geen gebruik van wensen te maken.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen wanneer de regering voornemens is de wetwijziging van de Wet op het minimumloon in te dienen waarmee geregeld wordt dat een werkgever altijd minimaal het minimumloon in geld moet betalen. Is die wijziging voorwaardelijk voor de thans voorliggende wet, zo vragen deze leden.

De bedoelde wijziging wordt voorgesteld in artikel XII van het onderhavige wetsvoorstel. Deze is niet een noodzakelijke voorwaarde voor hetgeen overigens in dit wetsvoorstel is neergelegd. Zonder die wijziging zouden voltijdwerkende minimumloners evenwel in geval van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen altijd een beroep op de bijstand moeten doen indien zij een deel van hun loon in natura ontvingen.

#### *3.1.4 Harmonisatie loonbegrippen*

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom bij het introduceren van het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) niet tegelijkertijd het loon van de in dat systeem opgenomen functies in overeenstemming is gebracht met het huidige premieloon, rekening houdend met de jurisprudentie.

De reden hiervoor hangt samen met de reden waarom het Functie Informatie Systeem vervangen is door het CBBS. De bedoeling van de introductie van het CBBS was de claimbeoordeling als zodanig kwalitatief te verbeteren. Op dat punt zijn dan ook verschillende wijzigingen aangebracht, zoals met betrekking tot het vaststellen van de belastbaarheid. Op andere punten is het systeem neutraal overgenomen. Het was niet mogelijk en ook niet de bedoeling van de introductie van het CBBS, om op het punt van de loonelementen van het maatmanloon en het loon van de in het CBBS opgenomen functies, harmonisatie te bewerkstelligen. Harmonisatie van de loonelementen is een zaak die in vervolg op dit wetsvoorstel bewerkstelligd zal worden; echter niet in dit wetsvoorstel zelf, omdat de relevante regelingen niet in een wet in formele zin zijn opgenomen.

In dit verband vragen de leden van de VVD-fractie wat het verschil is tussen het maatmanloon en het loon van de in het CBBS opgenomen functies, en of de voorliggende wetgeving voldoende is om verschillen in loonbegrip in de toekomst te voorkomen.

In het verleden zijn er door jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep loonbestanddelen aan het maatmanloon toegevoegd. Omdat het

loonbegrip in het FIS/CBBS niet gewijzigd is, betekent dit dat nu bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid twee lonen met elkaar worden vergeleken (maatmanloon en het loon van de in het CBBS opgenomen functies), die niet identiek zijn opgebouwd. Overigens gaat het niet om majeure verschillen; het gaat bijvoorbeeld om de werkgeversbijdrage voor de ziektekosten. Het doel van de harmonisatie is om te komen tot zowel een evenwichtige vergelijking van lonen bij de claimbeoordeling, als een vermindering van de administratieve lasten voor de werkgever, omdat de uitvoering dan niet extra hoeft te vragen naar loonbestanddelen. Het is de verwachting dat hierdoor in de toekomst geen sprake meer zal zijn van opnieuw uiteenlopen van het loonbegrip in de onderscheiden lonen.

### *3.1.5 De toekomst van het loonbegrip*

De leden van de PvdA-fractie erkennen dat er behoefte is aan flexibele beloningsvormen, maar zien ook een belangrijke sturende rol weggelegd voor de overheid om bepaalde beloningsbestanddelen financieel te stimuleren. Gaat deze sturende rol nu niet verloren, zo vragen de leden. Vrijstellingen of juist hogere tarieven in de belastingheffing geven de overheid een sturende rol ten aanzien van afspraken, die werkgevers en werknemers met elkaar maken, over specifieke beloningsvormen als kinderopvang of fietsgebruik.

### *3.1.6 Doorwerking naar het fiscale loonbegrip*

De leden van de PvdA-fractie vragen of het werkelijk zo kan zijn dat de vereenvoudigingsoperatie op fiscaal terrein leidt tot een lastenverzwaring die nu is begroot op € 59 mln.

Onderstaande tabel (uit bijlage II van de Aansluitingswet) geeft aan welke effecten er optreden op het gebied van de administratieve lasten naar maatregel en naar sector.

Tot het fiscale loon worden diverse loonbestanddelen gerekend die niet langer tot het SV-loon worden gerekend. Voorheen kwamen de hiermee gepaard gaande administratieve lasten deels voor rekening van de sociale verzekeringssector en deels voor rekening van de fiscale sector. Nu deze niet meer voor rekening van de sociale verzekeringssector komen, verschuiven deze lasten naar de fiscale sfeer. Hierdoor treedt een administratieve lastenverzwaring op in de fiscale sfeer. In eerste instantie is deze verzwaring gelijk aan de verlichting in de SV-sector. Met name door het gebruik van andere heffingsmethoden in de fiscale sfeer, maar ook door coördinatie van de loonbegrippen, kan echter worden voorkomen dat de lastenverlichting daadwerkelijk verdamppt. De ruimere toepassing van de eindheffing in de loonbelasting leidt tot een besparing van de administratieve lasten met € 181 mln. De coördinatie van de loonbegrippen leidt tot een besparing met € 25 mln. De maatregelen die worden voorgesteld in Walvis en in de Aansluitingswet Walvis leiden in totaal tot een besparing van de administratieve lasten met € 186 mln. De administratieve lasten in de fiscale sector nemen dus per saldo met € 59 mln toe.

**Tabel 2 Administratieve lastenverlichting naar maatregel en naar sector (in mln euro)**

Voorgestelde maatregelen in Walvis (SV) en Aansluitingswet Walvis (LB)	Effect in domein SV	Effect in domein LB	Totaal (saldo effect LB en SV)
- Aanpassing en uniformering van uitkeringsloon en premieloon SV (Walvis)	-/- 265	+ 265	0
- Overige aanpassingen SV (Walvis)	+ 20	0	+ 20
- Gecoördineerde heffing LB over SV-loon (Aansluitingswet)	0	-/- 25	-/- 25
- Ruimere toepassing eindheffing LB (Aansluitingswet)	0	-/- 181	-/- 181
<b>Totale toename/afname administratieve lasten</b>	<b>-/- 245</b>	<b>+ 59</b>	<b>-/- 186</b>

De leden van de VVD-fractie vragen waarom het niet wenselijk is om alle beloningselementen die aan de loonbelasting onderworpen zijn in het SV-loon op te nemen en hoe dit verschil zich verhoudt met de wenselijkheid, aldus de voorzitter van de Raad van bestuur van het UWV, van een gecombineerde heffing van loonbelasting en premies voor de werknemersverzekeringen.

De uitspraak van de voorzitter van de Raad van bestuur van het UWV ziet op de mogelijkheid om over te gaan op een gezamenlijke heffing van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen door één organisatie. Deze organisatie zou het aanspreekpunt vormen voor werkgevers, zodat werkgevers nog maar met één organisatie te maken hebben. De organisatie zou dus een soort front-office voor de werkgevers zijn, waarbij het UWV en de Belastingdienst de back-offices vormen. Dit zou tot extra administratieve lastenvermindering kunnen leiden. Inmiddels wordt de vormgeving van de samenwerking UWV/Belastingdienst verder uitgewerkt. Definitieve besluiten zullen hierover moeten worden genomen door het volgende kabinet.

Voor een gecombineerde heffing is het niet noodzakelijk dat er over hetzelfde loon premies en loonbelasting geheven wordt. Wel is van belang dat een deel van de looncomponenten exact overeenkomt en dat de overige looncomponenten helder zijn gedefinieerd en geordend. In de voorliggende wetsvoorstellen wordt dit bereikt door duidelijk in de wet onderscheid te maken tussen SV-loon, overig tabelloon, aanvullend loon en eindheffingsloon.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de in paragraaf 4.2.8 van de memorie van toelichting opgenomen varianten definitief zijn.

De beschreven varianten zijn slechts een doorkijk naar de mogelijkheden die er zijn om het fiscale loonbegrip aan te laten sluiten op het voorgestelde SV-loonbegrip. In de inmiddels aan de Kamer aangeboden Aansluitingswet Walvis is de definitieve keuze van het kabinet weergegeven.

### **3.2 De dagloonsystematiek**

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat de regering stelt dat er geen aanleiding is te veronderstellen dat een verlaging van de uitkeringen in vergelijking met de huidige situatie zich vaker voor zal voordoen dan een verhoging als gevolg van de wijzigingen in de regels ten aanzien van het vaststellen van het dagloon. De leden willen weten waar de regering zich op baseert en of de regering maatregelen ter compensatie zal nemen indien dit niet juist blijkt te zijn.

In paragraaf 6.2.2. van de memorie van toelichting is een overzicht gegeven van de voorgenomen wijzigingen in de dagloonsystematiek. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen de uniformering en vereenvoudiging van de dagloonregels enerzijds en de keuze voor een andere maatstaf voor het verzekerde loon (het historisch dagloon) anderzijds. Per saldo zal de nieuwe systematiek op lange termijn leiden tot iets lagere

uitkeringen. Dit is vrijwel uitsluitend het gevolg van de keuze voor een historisch dagloon. Doordat de bestaande uitkeringsrechten worden gerespecteerd, zal dit effect zeer geleidelijk optreden. Het vervallen van de bijzondere dagloonbesluiten kan, waar deze besluiten thans begunstigend uitwerken op de hoogte van het dagloon, een verlagend effect hebben. Andere tot uniformering strekkende maatregelen kunnen daarentegen leiden tot een hoger dagloon. Noch op voorhand, noch achteraf is geheel exact te bepalen welke uitwerking de onderscheiden maatregelen hebben op de hoogte van de daglonen. Wel staat vast dat vereenvoudiging en uniformering leidt tot een inzichtelijker en beter uitvoerbare systematiek. Het kabinet is niet voornemens hieraan afbreuk te doen door voor specifieke beroepsgroepen of sectoren weer uitzonderingssituaties te scheppen.

Verschillende fracties hebben vragen gesteld over de beschrijving van de nieuwe systematiek voor de dagloonberekening in de memorie van toelichting. Zo vragen de leden van de fractie van de PvdA en de leden van de GroenLinks-fractie om een uitgebreide reactie op de rekenvoorbeelden die het FNV heeft gepresenteerd.

De leden van de fractie van het CDA vragen zich af of de invoering van een historisch dagloon geen relatief grote gevolgen heeft voor – onder meer – flexwerkers. Een vergelijkbare vraag stellen de leden van de fractie van D66 ten aanzien van musici en artiesten. De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben de indruk dat het kabinet erg makkelijk voorbij gaat aan de problemen die de gepresenteerde dagloonsystematiek veroorzaken voor flexwerkers en seizoenswerkers. De leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe de SER-voorstellen in het kader van de WAO zich verhouden tot de voorgenomen dagloonsystematiek.

Het kabinet wijst er met nadruk op dat de beschrijving van de voorgenomen dagloonsystematiek in de memorie van toelichting een algemene uitleg behelst. Deze uitleg is opgenomen om een totaalbeeld te schetsen van de vereenvoudiging die met het voorliggende voorstel wordt geïnitieerd.

De uitwerking van de dagloonsystematiek vindt plaats bij algemene maatregel van bestuur (het Besluit dagloonregels). Bij het ontwerpen van dit besluit zijn op onderdelen andere afwegingen gemaakt dan ten tijde van de indiening van dit wetsvoorstel werd voorzien. Over het conceptbesluit wordt uitvoeringstechnisch commentaar ingewonnen bij UWV. Het is eveneens voor commentaar aangeboden aan de Inspectie Werk en Inkomen en aan Actal. Na verwerking van het commentaar van genoemde organisaties, zal het besluit aan de Tweede Kamer worden aangeboden. Het Besluit dagloonregels geeft uiteraard een completer beeld van de systematiek en de uitwerking van de dagloonregels dan de algemene beschrijving in de memorie van toelichting. Het kabinet acht het tegen deze achtergrond doelmatig om de behandeling van de nieuwe dagloonsystematiek te laten plaatsvinden aan de hand van het Besluit dagloonregels. In het navolgende zal het kabinet slechts ingaan op een enkel algemeen aspect van de dagloonberekening, namelijk de referteperiode.

De leden van de D66 fractie constateren dat door invoering van de dagloonreferteperiode van een jaar niet langer meer wordt uitgegaan van loonderving in de zin van het loonniveau dat een uitkeringsgerechtigde moet missen, maar gericht wordt gekeken naar de achterliggende periode van een jaar. De leden van deze fractie vragen het kabinet in te gaan op de kritiek van de FNV dat daardoor een omkering van verzekeringsprincipes optreedt.

De FNV merkt op dat loonderving in ons stelsel van werknemersverzekeringen het verzekerde object is. De vakcentrale definieert loon-

derving als het loonniveau bij het intreden van het risico, alsook wat op dat moment aan loonsverbeteringen voorzienbaar is. Door niet langer uit te gaan van het loon dat de werknemer als gevolg van het intreden van het sociale risico moet missen, maar van het verdiende loon in het afgelopen jaar wordt, aldus de FNV, het verzekeringsprincipe omgekeerd. Het is juist dat in het kader van de werknemersverzekeringen het inkomensverlies het object van verzekering is. In de huidige systematiek wordt daarbij uitgegaan van, globaal genomen, het inkomen dat men zou hebben genoten, ware het risico niet ingetreden. Een prospectief ingevuld verzekerd bedrag derhalve.

Het kabinet wil het gederfde loon handhaven als het verzekerde object. Vanuit het oogmerk van administratieve lastenverlichting is het echter doelmatiger om voor wat betreft het verzekerde bedrag als uitgangspunt te nemen het loon, waarover in de referteperiode premie is betaald.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of wordt gedacht aan compensaties bij te grote onrechtvaardigheden. Deze leden vragen ook of maatregelen ter compensatie genomen zullen worden, indien de veronderstelling van de regering dat een verlaging van de uitkeringen in vergelijking met de huidige situatie zich niet vaker voor zal doen dan een verhoging onjuist blijkt te zijn.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen wat de regering ervan vindt om een eventuele terugval ten opzichte van het huidige dagloon wettelijk te maximeren.

De invoering van een nieuwe regeling voor de vaststelling van het uitkeringsdagloon heeft geen invloed op bestaande uitkeringsrechten. Er is in Walvis bewust gekozen voor een zogenoemd «eerbiedigend» overgangsrecht. De onder de tot nu toe geldende regels vastgestelde daglonen worden bij de invoering van de nieuwe dagloonregeling niet gewijzigd.

Het op individueel niveau compenseren of het wettelijk maximeren van negatieve verschillen die voortvloeien uit de wijziging in de systematiek zou betekenen dat – tijdelijk of permanent – gewerkt moet worden met twee dagloonberekeningssystemen voor nieuwe gevallen. Dit zou leiden tot een nauwelijks uitvoerbare uitvoeringstaak. Verder zou de winst van de nieuwe systematiek, de verminderde noodzaak tot uitvraag bij werkgevers, weer ten dele verloren gaan. Tegen deze achtergrond acht de regering een compensatie of wettelijke maximering van een «virtuele» terugval ten opzichte van het dagloon onder de huidige regels zeer onwenselijk.

De leden van de PvdA-fractie vragen of, indien een dagloonreferteperiode van een jaar wordt gehanteerd, dit voor de uitvoeringsorganisatie ten aanzien van werknemers met wisselende dienstverbanden kan leiden tot een verzwaring van het werk bij het bepalen van de ZW-uitkering. Dan moet immers over een veel langere periode dan nu gegevens beschikbaar zijn?

Kan de regering aangeven, zo vragen deze leden tevens, tot hoever de referteperiode voor het bepalen van het dagloon maximaal kan worden verkort en wat bij een korte periode van, zeg, 13 weken de gevolgen zouden zijn?

Het onderhavige wetsvoorstel leidt tot een wijziging van de registratie van verzekeringsplichtige dienstverbanden en het SV-loon. Er wordt een polisadministratie geïntroduceerd, waarin standaard gegevens over het genoten SV-loon beschikbaar zijn. Bij de vaststelling van een (ZW-)uitkering zal het UWV gebruik maken van deze gegevens. Een referteperiode van 13 weken biedt hiervoor geen goede maatstaf. Dan zouden namelijk correcties moeten worden aangebracht op de geregis-

treerde gegevens. Dat zou niet bevorderlijk zijn voor de beoogde besparing van administratieve lasten en de beperking van de uitvoeringskosten. Het kabinet voorziet geen verzwaring van de werkzaamheden van het UWV als gevolg van de verlengde referteperiode voor de ZW. Het kabinet heeft gekozen voor een uniforme dagloonreferteperiode van een jaar voor de ZW, WW en WAO. Het is van belang dat het dagloon, vastgesteld in overeenstemming met het uitgangspunt van het historisch dagloon, een zo goed mogelijke afspiegeling vormt van het gewoonlijk genoten inkomen. In het bijzonder als het gaat om inkomsten die qua hoogte en qua moment waarover zij genoten worden wisselend zijn, is dit belangrijk. De invloed van inkomensschommelingen wordt bij een wat langere meetperiode beter opgevangen dan bij een korte berekeningsperiode. Bovendien worden in een meetperiode van een jaar als regel ook de loonelementen meegenomen die slechts eenmaal per jaar tot uitbetaling komen. Een dagloonreferteperiode van 13 weken vereist een correctiesysteem, waarvoor in veel gevallen een extra uitvraag bij de werkgever zal moeten plaatsvinden. Aan een dergelijk systeem kleven vanuit het oogmerk van administratieve lastenverlichting en beperking van de uitvoeringskosten grote nadelen.

De leden van de VVD-fractie vragen of bij een uniforme dagloonreferteperiode van één jaar de referteperiode voor het recht op een uitkering ongewijzigd blijft of ook één jaar wordt.

Het kabinet gaat ervan uit, dat deze leden doelen op de referte-eis (weken-eis) als voorwaarde voor het recht op WW. Het onderhavige wetsvoorstel brengt hierin geen wijziging.

### **3.3 Premie-afdraachtsystematiek en polisadministratie**

#### *3.3.1 Financiële gevolgen bij invoering PANA*

Alle Kamerfracties hebben vragen over het voorziene liquiditeitstekort en hoe dit zal worden opgevangen.

De invoering van een premie-afdrachtssysteem gebaseerd op nominatieve afdracht achteraf leidt op het moment van overgang eenmalig tot een vermindering van de liquiditeiten bij het WW en WAO-fonds, doordat de werkgevers die aangesloten zijn bij UWV-Gak en UWV-Cadans nog niet met deze systematiek werken. Dit liquiditeitsnadeel is door het toenmalige Lisv geschat op € 1,4 miljard. Een eenvoudige oplossing zou zijn om de geraamde vermogensoverschotten bij de fondsen van ongeveer € 7 miljard ultimo 2002 voor een bedrag van € 1,4 miljard te laten bestaan totdat het wetsvoorstel Walvis ingaat per 1 januari 2005. Op deze wijze zouden er voldoende middelen zijn gereserveerd voor een invoering van het wetsvoorstel zonder gevolgen voor de premiestelling. Deze beslissing zal worden overgelaten aan het volgende kabinet.

De leden van de ChristenUnie vragen of het denkbaar is dat de betrokken werkgevers en werknemers op één moment een dubbele maandpremie zullen betalen.

Indien er niet voor gekozen wordt om het liquiditeitstekort op te vangen door in te teren op de vermogensoverschotten, dan is het een optie om werkgevers eenmalig een dubbele maandpremie te laten betalen. Op deze wijze zou een tekort voorkomen kunnen worden.

#### *3.3.2 De polisadministratie*

##### **3.3.2.1 Doel en kenmerken van de polisadministratie**

De leden van de PvdA-fractie vragen of de administratieve lasten-



verlichting met de polisadministratie vooral bereikt wordt door integratie van meldingen. Hiernaast vraagt deze fractie waarom het te vroeg is om de polisadministratie in Walvis te definiëren als authentieke registratie voor dienstverbandgegevens voor ziekenfondsen.

De polisadministratie leidt vooral tot administratieve lastenverlichting doordat bij het verstrekken van een uitkering doorgaans geen nieuwe gegevensaanvraag meer nodig zal zijn bij werkgevers. Dit wordt mede mogelijk door het systeem van premie afdracht op nominatieve aangifte achteraf. Er wordt naar gestreefd om door middel van elektronische gegevensuitwisseling het aantal berichten tussen werkgevers en instanties terug te dringen.

Thans beschikt het UWV nog niet over een polisadministratie, die alle noodzakelijke gegevens voor bijvoorbeeld de ziekenfondsen bevat. De mogelijkheid wordt echter onderzocht om de te bouwen polisadministratie mede voor dit doel geschikt te maken. Hiertoe wordt in 2003 een pilot uitgevoerd in het kader van het Programma van Brievenbus tot Inbox.

De leden van de PvdA-fractie vragen of alle beletselen, om het collecterende en het distribuerende proces te koppelen, vervallen met Walvis. Het verlaten van de voorschotsystematiek betekent dat de polisadministratie de actuele verloonde bedragen zal bevatten. Nu het SV-loon zowel de basis vormt voor de premieheffing als voor de uitkeringsverstrekking, kunnen de SV-loongegevens, die bij de premieheffing zijn uitgevraagd, worden hergebruikt bij de uitkeringverstrekking. Doordat gekozen is voor het overschakelen op een historisch dagloon, is extra gegevensuitvraag bij werkgevers over wat er in de toekomst verdiend zou zijn in beginsel overbodig. De loongegevens zijn beschikbaar in de polisadministratie. Wel zal in bepaalde, beperkt voorkomende, situaties nog extra gegevensvraag noodzakelijk zijn (bijvoorbeeld als de werknemer aannemelijk maakt dat de door de werkgever verstrekte gegevens onjuist zijn). In deze uitzonderingssituaties kan de extra gegevensuitvraag tot een vertraging in het distribuerende proces leiden. Om dit te voorkomen zal in voorkomende gevallen in beginsel een voorschot op de uitkering verstrekt worden.

### 3.3.2.2 Het externe gebruik van polisadministratie

De leden van de VVD-fractie vragen wie de eigenaar is van de gegevensset ten aanzien van dienstverbanden en of deze ook kan worden aangewend voor particuliere verzekeraars.

Het kabinet beoogt om de polisadministratie als authentieke administratie voor deze gegevens te vestigen.

Het UWV is op basis van de SUWI-wetgeving bevoegd, dan wel verplicht om gegevens aan bepaalde externe instanties voor bepaalde doeleinden te verstrekken. Leidend is het doelbindingscriterium: gegevens mogen voor een vooropgesteld doel krachtens de wet worden ingewonnen. Mits ze voor dit doel worden gebruikt, is geen verdere toestemming nodig. Dit geldt onder andere voor sectorale pensioenfondsen.

Het UWV is er als houder van de gegevens voor verantwoordelijk dat deze rechtmatig gebruikt worden.

Bij wet kan worden geregeld welke publieke en private instellingen gegevens uit deze authentieke administratie ontvangen. In beginsel zullen gegevens aan private instellingen alleen worden verstrekt ten behoeve van een publieke taak. In het kader van het programma stroomlijning basisgegevens onderzoekt de regering of de verzekeringsverklaring werkgever (VVW) kan worden afgeschaft en of ziektekostenverzekeraars de desbetreffende gegevens uit de polisadministratie kunnen ontvangen. Hiernaast ontvangt de verzekerde periodiek een polisbericht met de gege-

vens in de polisadministratie. De verzekerde is vrij om deze gegevens aan andere partijen te leveren.

Verder vragen de leden van de VVD-fractie of in een nieuw stelsel van ziektekostenverzekering het verschil tussen gegevensverstrekking aan ziekenfondsen en particuliere verzekeraars zou kunnen vervallen. In de wet is geregeld welke personen en welke instanties gegevens mogen gebruiken en welke informatie mag worden verstrekt. In het algemeen mogen alleen gegevens worden gebruikt en mag alleen informatie worden verstrekt, voorzover dit noodzakelijk is voor een goede uitvoering van die wet. Een particuliere verzekeraar die geen taak heeft in de uitvoering van zo'n wet, mag derhalve geen gegevens ontvangen of gebruiken die in het kader van de uitvoering van die wet verzameld zijn en gebruikt worden.

Zowel de leden van de fractie van het CDA als D66 vragen of sectorale instanties als pensioenfondsen kunnen beschikken over de gegevens uit de polisadministratie en zo ja, op welke voorwaarden. Op grond van artikel 73 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is het UWV bevoegd op verzoek uit de polisadministratie aan bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, beroeps-pensioenfondsen en verzekeraars die pensioenregelingen uitvoeren alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die pensioenregelingen. Hetzelfde geldt ten aanzien van stichtingen die regelingen inzake vervroegd uittreden op grond van een algemeen verbindend voorschrift uitvoeren met betrekking tot gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die regelingen, alsmede ten aanzien van risicofondsen of bij collectieve arbeidsovereenkomst aangewezen instellingen of collectieve voorzieningen voor werknemers met betrekking tot de gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de statuten en reglementen van die fondsen of van die bij collectieve arbeidsovereenkomst aangewezen instellingen of voorzieningen.

### 3.3.2.3 Het berichtenverkeer met werkgevers

De leden van de PvdA-fractie willen weten of inmiddels duidelijk is of het UWV vooringevulde loonopgaves aan werkgevers toe kan sturen waarop een werkgever slechts de mutaties aan hoeft te geven. Het kabinet beoogt dat werkgevers hun loonopgaven zoveel als mogelijk elektronisch aan het UWV aanleveren. Op deze wijze hoeft geen vooringevulde loonopgave te worden verstrekt. Voor werkgevers die dat willen, blijft het mogelijk hun loonopgave op papier aan te leveren. Door UWV en Belastingdienst wordt bekeken of dit kan geschieden door middel van vooraf ingevulde loonopgaven. De werkgever blijft uiteraard verantwoordelijk voor een correcte loonadministratie waaruit te allen tijde zijn rechten en plichten gekend kunnen worden.

Diverse Kamerfracties hebben vragen over de eerstedagsmelding. Voor wat betreft de kwantificering van de administratieve lasten van de eerstedagsmelding kan het volgende gezegd worden. Er is op dit moment nog geen berekening voorhanden van de administratieve lasten voor werkgevers die het gevolg zouden zijn van een eerstedagsmelding. Eerst moet een aantal zaken nader worden geconcretiseerd voordat een dergelijke berekening betrouwbaar kan worden gedaan. Kwalitatief gezien treedt er enerzijds een administratieve lastenverzwaring op als gevolg van de eerstedagsmelding. Anderzijds is er het voordeel dat het UWV, als het eenmaal deze informatie heeft, minder informatie aan de werkgevers hoeft te vragen. Per saldo is berekend dat er een lastenverlichting

optreedt als gevolg van het wetsvoorstel Walvis. Het geïsoleerde effect van de eerstedagsmelding maakt hier onderdeel van uit.

In de memorie van toelichting wordt de eerstedagsmelding gezien als een mogelijkheid voor een scherper handhavinginstrument. Eveneens zou de melding ingevolge de Ziekenfondswet hierin mee kunnen worden genomen.

Het handhavingselement van een eerstedagsmelding is gelegen in het feit dat een controleur 's morgens eerst een uitdraai maakt van de via de eerstedagsmelding opgegeven werknemers bij een werkgever. Wanneer hij dan ter plaatse is kan hij direct zien of er personen werken die nog niet gemeld zijn. De werkgever zou dan vervolgens een boete opgelegd moeten krijgen.

Thans is dit niet mogelijk. De huidige Melding Sociale Verzekeringen (MSV) hoeft pas na vier weken te worden ingezonden. Zodat ingeval van controle, de werkgever zich erop kan beroepen dat de werknemer pas sinds enkele dagen in dienst is en dat de MSV nog moet worden ingestuurd. Daar komt bij dat in de praktijk veel fouten worden gemaakt bij het invullen van een MSV. Dit leidt tot vervuiling van de bij UWV beschikbare gegevens.

Ook de taskforce Sofi-nummerfraude heeft aanbevolen dat bekeken moet worden of een dergelijk handhavinginstrument kan worden ingezet. In het kader van de samenwerking UWV-Belastingdienst zal op basis van een pilot nader onderzocht worden hoe een eerstedagsmelding vormgegeven kan worden. Zo valt te overwegen om de eerstedagsmelding te beperken tot de risicogroepen, zodat bij looncontroles de laatste stand van zaken direct voorhanden is en de controle niet gehinderd wordt door vervuilde bestanden.

De leden van de VVD-fractie vragen of is overwogen om bedrijven, die kunnen aantonen dat hun administratie aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet, wel de optie te bieden om hun gegevens op afroep beschikbaar te houden in plaats van om deze te moeten aanleveren.

Dit zou in theorie een oplossing bieden voor het bezwaar dat onzekerheid bestaat over de kwaliteit van de gegevens. Hiermee blijven de andere in de memorie van toelichting genoemde bezwaren tegen een dergelijke systematiek echter staan. Het gaat daarbij om onduidelijkheid over de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het UWV en de werkgever en om het oogmerk om de polisadministratie te laten uitgroeien tot een authentieke bron voor dienstverbandgegevens. Hiervoor is het een voorwaarde dat het UWV de gegevens zelf beheert en dat het UWV de gegevens beschikbaar kan stellen aan derden. Het door een werkgever beschikbaar houden van de gegevens is in deze geen optie.

#### 3.3.2.4 De verantwoordelijkheid van de werknemer

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de plichten van werknemers zijn ten aanzien van het melden van incorrectheden op een polisbericht en wat de consequenties zijn als dit niet gebeurt. De leden van de CDA-fractie vragen of al na invoering van de onderhavige wet de volledige verantwoordelijkheid voor het al dan niet reageren op het verzekeringsbericht bij de werknemer gelegd kan worden. Zou de regering hier enige fasering in de rechtsgevolgen niet op zijn plaats achten, zo vragen deze leden. Een werknemer heeft de plicht het polisbericht op juistheid te controleren en om onjuistheden of onvolledigheden te melden bij het UWV. Zoals in paragraaf 4.4.2.4. van de memorie van toelichting aangegeven zal het UWV in eerste instantie uitgaan van de gegevens in de polisadministratie. Op het moment dat een verzekerde niet in de polisadministratie voorkomt, ontvangt de verzekerde geen voorschot op de uitkering. Als de verzekerde

pas bij de aanvraag van een uitkering constateert dat het loon in de polisadministratie incorrect is, zal een voorschot worden verleend op basis van het loon dat is opgenomen in de polisadministratie. De verzekerde die niet heeft gereageerd op een verzekeringsbericht heeft evenwel de gelegenheid om de in de polisadministratie aanwezige gegevens aan te vullen of te corrigeren. Hij zal dan wel aan de hand van betrouwbare bewijsstukken en brondocumenten moeten aantonen dat het UWV niet over de juiste of volledige gegevens beschikt. Naar het oordeel van het kabinet is de verantwoordelijkheid, die aldus bij de werknemer wordt gelegd niet zodanig dat de werknemer deze verantwoordelijkheid niet direct na invoering van de wet zou kunnen worden opgelegd. Bovendien is er – gelet op de voorgenomen datum van inwerkingtreding van de wet – voldoende tijd om werknemers over het belang van (een reactie op) het verzekeringsbericht voor te lichten.

De leden van de PvdA-fractie vragen of op het polisbericht ook kan worden aangegeven hoeveel een eventuele, volledige uitkering zou bedragen. De leden van de PvdA-fractie gaan er vanuit dat een werknemer dan beter beseft op welk bedrag hij maximaal kan rekenen in geval van ziekte of werkloosheid. Ook ontstaat zo bij voorbaat een goed beeld van de verhouding tussen vast, verzekerd loon en incidenteel, niet verzekerd loon.

Het polisbericht bevat gegevens die van belang zijn voor het recht, de hoogte en de duur van de uitkering. Het kabinet is het met de leden van de PvdA-fractie eens dat in ieder geval een indicatie van de uitkeringshoogte, waar de uitkeringsgerechtigde recht op heeft bij volledige uitval wegens werkloosheid of ziekte, op het polisbericht vermeld zou moeten staan. Hierbij zal wel de kanttekening moeten worden geplaatst dat het voorbeeld in het polisbericht in verband met het waarborgen van de eenvoud niet alle situaties kan ondervangen. Het is immers zowel qua uitvoering, als qua overzichtelijkheid voor de werknemer niet wenselijk om bij het polisbericht alle bijzondere regelingen op te nemen (zoals starters, herintreders, toepassing garantieloon etcetera). Het polisbericht zal vergezeld gaan van een voor iedereen begrijpelijke toelichting, zodat een goed beeld ontstaat van de hoogte van het verzekerde loon. In deze toelichting zal tevens aandacht worden besteed aan de situaties, waarin het polisbericht geen betrouwbare indicatie geeft van de te verwachten uitkeringshoogte.

De leden van de VVD-fractie vragen of het kabinet heeft overwogen om de verantwoordelijkheid voor het verstrekken van de benodigde informatie in grotere mate of zelfs volledig bij de werknemer te leggen.

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt de rol van werknemers bij het verstrekken van de benodigde informatie vergroot. Zij worden verantwoordelijk voor de controle van de gegevens in de polisadministratie. Hiertoe ontvangen werknemers eens in de drie maanden een polisbericht, waarop de registratie in de polisadministratie wordt vermeld. Onjuistheden in dit polisbericht dienen zij te melden aan het UWV. Werknemers hebben belang bij een juiste registratie in verband met de hieraan gekoppelde uitkeringsrechten. Door deze extra ingebouwde check, zal naar verwachting de kwaliteit van de polisadministratie toenemen. Een andere optie, waarbij de verantwoordelijkheid van werknemers sterker zou toenemen, is om de werknemers de gegevens te laten aanleveren voor de polisadministratie. Dit zou eventueel gepaard kunnen gaan met een driemaandelijke controle van het polisbericht door de werkgevers. Dit alternatief zou inhouden dat 6 à 7 miljoen werknemers de polisadministratie moeten vullen in plaats van 400 000 werkgevers. Het vullen van de polisadministratie sluit voor werkgevers aan bij het proces van de loonadministratie en de salarisbetalingen. Bovendien vindt dit proces grotendeels geautomatiseerd plaats. Voor werknemers zou het een

nieuw op te starten proces zijn, waarbij veelal geen gebruik kan worden gemaakt van geautomatiseerde verwerking. Hierdoor zal de foutgevoeligheid toenemen. Bovendien betekent dit alternatief dat het UWV alle werknemers moet voorlichten over welke informatie van hun verlangd wordt. Hierbij zou intensieve begeleiding onontbeerlijk zijn, evenals een intensieve controle. Door genoemde factoren zullen de uitvoeringskosten van het UWV fors stijgen. Als dit alternatief gepaard zou gaan met een controlefunctie voor de werkgevers, zouden ook de administratieve lasten van werkgevers eerder toenemen dan afnemen, door het hoge aantal te verwachten correcties.

Het kabinet ziet daarom geen mogelijkheden om de verantwoordelijkheid voor het aanleveren van de benodigde informatie, in grotere mate dan in het huidige wetsvoorstel, bij werknemers te leggen.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de verantwoordelijkheidsverdeling van de gegevensaanlevering in andere EU-landen is geregeld. Ten eerste verschilt het verzekeringsstelsel sterk per land, waardoor niet bij alle landen dezelfde gegevens benodigd zijn. Niet elk land kent een stelsel van premiegefinancierde (werknemers)verzekeringen. In de literatuur wordt doorgaans onderscheid gemaakt naar het Scandinavische, het Angelsaksische, het Continentale en het Zuid-Europese model. In het Scandinavische en Angelsaksische model wordt de verzekering voornamelijk uit belastinggeld gefinancierd. In het Continentale en het Zuid-Europese model worden de verzekeringen voornamelijk door middel van premies gefinancierd. Daarnaast is de uitkering bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid niet in alle landen loongerelateerd (zoals in Groot-Brittannië). Door deze verschillen in de stelsels lopen ook de benodigde gegevens en de gegevensverstrekkers uiteen.

Ter vergelijking van de verantwoordelijkheidsverdeling voor de gegevensaanlevering, is het systeem in Nederland vergeleken met 3 landen met een soortgelijk stelsel: Luxemburg, Duitsland en België.

De verplichtingen van de in Nederland gevestigde werkgever bij het in dienst nemen van werknemers komen op hoofdlijnen overeen met de wijze waarop dit in Luxemburg, Duitsland en België geregeld is. Bij de indiensttreding van personeel dient de werkgever de werknemer bij de betreffende instanties in te schrijven.

Ook de premie-afdracht vertoont grote overeenkomsten. In alledrie de landen betalen zowel de werkgever als de werknemer een deel van de sociale verzekeringspremies. De werkgever draagt zowel het werkgevers- als het werknemersaandeel af. Het werknemersdeel wordt ingehouden op het loon van de werknemer. In Luxemburg en België bestaat een systeem waarbij de werkgever maandelijks, of 1 maal per kwartaal gegevens dient te verstrekken ten behoeve van een polisadministratie.

In de ons omringende landen moeten zowel werkgevers als werknemers bij het intreden van sociale zekerheidsrisico's, zoals werkloosheid, bepaalde formulieren invullen. In Duitsland en België is wettelijk geregeld dat de werkgever een dergelijk formulier aan de werknemer uitreikt bij zijn vertrek. Ook in Luxemburg is het in beginsel de werknemer, die de werkgever verzoekt het formulier in te vullen. De werknemer overhandigt het formulier bij zijn aanvraag om uitkering aan de uitvoeringsinstantie. In Nederland richt de uitvoeringsinstantie zich rechtstreeks tot de werkgever voor gegevens over de contractduur, arbeidsduur, brutoloon, premiebetaling etc. Na de inwerkingtreding van Walvis zal dit echter in de meeste gevallen niet meer nodig zijn.

Zowel in Nederland als in enkele van de ons omringende landen, wordt getracht de administratieve verplichtingen van de werkgever te verminderen, door meer communicatie met de sociale zekerheidsinstellingen elektronisch te laten verlopen.

De leden van de D66-fractie vragen ten slotte het kabinet te reageren op het volgende: als het door de werkgever opgegeven SV-loon te hoog is, zal door de werknemer niet geappelleerd worden, wordt een te hoge uitkering verstrekt en zal de uitkering niet (met terugwerkende kracht) verlaagd kunnen worden als dit bij een looncontrole wordt ontdekt.

Volgens de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep is het UWV in het algemeen bevoegd ook ten nadele van de belanghebbende terug te komen op rechtens onaantastbaar geworden beslissingen, wanneer deze onjuist blijken te zijn. Een dergelijke herzieningsbeslissing zal moeten voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Op grond van het rechtszekerheidsbeginsel zal geen herziening met terugwerkende kracht mogen plaatsvinden. Dat ligt anders wanneer de onjuistheid in de oorspronkelijke beslissing is ontstaan door toedoen van de belanghebbende dan wel indien deze die onjuistheid redelijkerwijs heeft kunnen onderkennen. Verlaging van een dagloon per toekomstige datum dient overigens wel gebaseerd te zijn op een nauwgezet onderzoek waaruit de onjuistheid van de eerdere dagloonvaststelling blijkt. Overigens zal deze situatie zich naar verwachting zelden voordoen. Het is immers niet in het belang van de werkgever om teveel premie te betalen. Een te hoog SV-loon is ook slechts dan in het belang van de werknemer als deze kan voorzien in een uitkeringssituatie terecht te komen. Ook de werknemer betaalt immers teveel premie. Als het opgeven van een te hoog SV-loon als oogmerk heeft de werknemer van een hogere uitkering te voorzien, kan de werkgever dit op een eenvoudiger en goedkopere manier bewerkstelligen. Hij kan de uitkering immers ook – premievrij – aanvullen.

## **HOOFDSTUK 4 GEVOLGEN**

### **4.1 Gevolgen voor werkgevers**

De leden van de VVD-fractie vragen naar aanleiding van het advies van Actal of er mogelijkheden zijn om via meervoudig gebruik van loongegevens verdere administratieve lastenverlichting te realiseren bijvoorbeeld binnen de WW.

Het recht op WW is gebaseerd op een arbeidsurenverlies en niet op een inkomensverlies. Indien het recht op WW echter afhankelijk zou zijn van het inkomensverlies, zou verdere administratieve lastenverlichting mogelijk worden. Dit vergt dus een aanpassing in de essentie van de WW. Dit gaat buiten de strekking van dit wetsvoorstel en wordt thans niet door het kabinet overwogen.

De leden willen tevens weten of de regering ook de administratieve lasten als gevolg van de sectorale werkloosheidsfondsen in haar afweging heeft meegenomen.

Het kabinet onderzoekt in het kader van het oprichten van een basisbedrijvenregister (authentieke bron voor elektronische gegevensuitwisseling over bedrijven), in hoeverre er administratieve lastenverlichting mogelijk is met betrekking tot de sectorale werkloosheidsfondsen. Het kabinet verwacht overigens niet dat er veel administratieve lasten gepaard gaan met de aansluiting bij de sectorale werkloosheidsfondsen. Een nieuwe werkgever moet zich nu schriftelijk melden bij het UWV, waarbij ook de vermoedelijke sectoraansluiting wordt aangegeven. Het UWV stelt op basis van eigen onderzoek vast of dit correct is. De werkgever hoeft op basis hiervan slechts zijn sectornummer te registreren in zijn administratie. Het UWV stelt vast welke premie de werkgever op basis van zijn sectoraansluiting moet betalen. Het basisbedrijvenregister zou het

wellicht mogelijk maken dat werkgevers zich niet meer apart bij het UWV hoeven te melden.

## **HOOFDSTUK 5 FINANCIËLE GEVOLGEN**

### **5.1 Premie-opbrengsten en uitkeringslasten**

De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat de met Walvis gepaard gaande grondslagversmalling onwenselijk is, mede gezien de inkomensgevolgen en temeer daar het wetsvoorstel een prikkel bevat om vaste loonbestanddelen te vervangen door incidentele loonbestanddelen. De leden vragen welke maatregelen denkbaar zijn om de versmalling te compenseren. Zij stellen dat de grondslag bijvoorbeeld kan worden verbreed met die loonelementen die tot het fiscale loon behoren. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een reactie op de suggestie niet tot premieverhoging over te gaan, maar de grondslagversmalling op te vangen door een beroep te doen op de vermogensoverschotten van de sociale fondsen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering voornemens is de verwachte (lichte) inkomensachteruitgang te compenseren van met name de modale inkomens, maar ook van de minimuminkomens en de inkomens tot twee keer modaal.

De bezwaren van de leden van de PvdA-fractie zijn mede geënt op de verwachting dat de grondslagversmalling ernstiger zal uitpakken als gevolg van vervanging van vaste loonbestanddelen door incidentele loonbestanddelen. Het kabinet deelt deze verwachting, zoals in paragraaf 3.1.2 aangegeven, niet. Werknemers zullen naar verwachting niet meewerken met het omzetten van vaste loonbestanddelen in incidenteel loon, omdat het hun verzekeringspositie verslechtert en omdat zij er weinig baat bij hebben. Bovendien geeft de Aansluitingswet Walvis in bepaalde gevallen een tegenovergestelde impuls. De mogelijkheid om voor bepaalde loonbestanddelen een systeem van eindheffing toe te passen, zal er immers toe leiden dat meer lasten voor rekening van de werkgever komen. Het kabinet verwacht een grondslagversmalling van 2,5%. De inkomensgevolgen bedragen in de meest ongunstige situatie – 0,2% voor een modale werknemer, – 0,1% voor een minimumloner of voor een 2 keer modale werknemer en 0,0% voor een 3 keer modale werknemer. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de werknemersverzekeringen volledig worden doorberekend en dat de werknemers geen loonbestanddelen genieten die niet langer premieplichtig zijn. Op macro-niveau (als alle grote positieve en kleine negatieve inkomensgevolgen worden samengenomen), wegen de premiestijging en de loonbestanddelen die niet langer premieplichtig zijn, tegen elkaar op. De premiegrondslag zou immers niet afnemen als er geen loonbestanddelen waren die niet langer tot het SV-loon behoorden. Macro gezien is er dus geen sprake van inkomensachteruitgang, maar op micro-niveau kan zich een inkomensachteruitgang van maximaal 0,2% voordoen.

Compensatie door de premiegrondslag te verbreden is niet wenselijk omdat, uitgaande van het principe van het wetsvoorstel Walvis dat uitkeringsloon gelijk dient te zijn aan premieloon, dit zou leiden tot hogere uitkeringslasten. Een premiestijging wordt niet voorkomen. Ook het loslaten van dit principe leidt echter niet tot het gewenste resultaat, omdat dit zou betekenen dat de met het wetsvoorstel beoogde administratieve lastenverlichting (als gevolg van de gelijkstelling) en vermindering van de uitvoeringskosten verloren zouden gaan.

De negatieve inkomensgevolgen kunnen in theorie worden voorkomen door de vermogensoverschotten aan te wenden, zodat er geen premieverhoging noodzakelijk is. Deze mogelijkheid zal echter in een breder

economisch kader moeten worden gewogen, aangezien hier middelen voor vrijgemaakt dienen te worden.

## **5.2 Uitvoeringskosten**

Het is juist, zoals de leden van de VVD-fractie stellen dat de activiteiten en daarmee de kosten van het UWV zullen afnemen. Op termijn zal dit ook invloed hebben op het personeelsbestand. In de memorie van toelichting is aangegeven dat de exacte omvang van de reductie van de uitvoeringskosten moeilijk is aan te geven.

Op dit moment is het UWV zich aan het voorbereiden op de implementatie van Walvis. In deze voorbereiding zullen ook de personele gevolgen in kaart worden gebracht. Over de omvang van deze personele mutatie kan het kabinet derhalve thans nog geen inzicht verschaffen. Overigens zullen de gevolgen pas vanaf 2005, nadat de implementatiefase van het voorstel is afgerond, zichtbaar worden.

## **HOOFDSTUK 6 OVERHEID**

De leden van de VVD-fractie vragen of inmiddels meer duidelijkheid gegeven kan worden over het vervangen van de SV-dag voor de franchise en de maximering door een regeling per tijdvak. De SV-dag wordt gebruikt voor de toepassing van de franchise, de toepassing van het maximum premieloon en voor het bepalen van het recht op WW. Tevens vragen de leden aan te geven wat de inkomensconsequenties zijn die het kabinet in haar onderzoek meeneemt.

Het kabinet overweegt de berekeningssystematiek voor de franchise en de maximering te vereenvoudigen. In het kader van de samenwerking UWV/Belastingdienst wordt thans onderzocht of het mogelijk is de dagen-systematiek te vervangen door een tijdvaksystematiek. De SV-dag zou dan nog wel moeten worden geregistreerd ten behoeve van het bepalen van het recht op een WW-uitkering.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus



## BIJLAGE I

**Tabel 1 Vergelijking van het huidige premie- en uitkeringsloon met het voorgestelde SV-loon**

Loonelement	Huidige situatie			Voorgestelde situatie	
	Premieloon	Uitkeringsloon		Premieloon = Uitkeringsloon	
		WW	WAO	ZW	(SV-loon)
Functieloon	+	+	+	+	+'
Toelage	+	+	+	+	+'
Provisie	+	+	+	+	+'
Ploegentoeslag	+	+	+	+	+'
Inconveniënten	+	+	+	+	+'
Loon in natura	+ /-	+	+	+	-
Overwerk	+	-/+	-/+	-/+	-
Eenmalige uitkering cao	+	+	-/+	+	+'
Winstuitkering	+	-	-	-	-
Extra uitkering (13 <sup>e</sup> , 14 <sup>e</sup> maand)	+	+	+	+	+'
Aandeel in de besomming	+	+	+	+	+
Productie en prestatiebeloning	+	+ /-	+ /-	+ /-	+ /-
Onkostenvergoeding	-/+	-	-	-	-
Aanspraken	-/+	-	-	-	-
Foaien	-/+	-/+	-/+	-/+	-
Pensioenpremie	-	+	-	+ /-	-
VUT-premie	-	-	-	-	-
Overige premies	-	+	+	+	-
Bijdrage ziektekosten	-	+ /-	+ /-	+ /-	-

+' = wel in premie- c.q. uitkeringsloon, als dit een overeengekomen vast, naar tijdsruimte vastgesteld loonbestanddeel is

+ = wel in premie- c.q. uitkeringsloon

- = niet in premie- c.q. uitkeringsloon

+/- = in principe wel in premie- c.q. uitkeringsloon met uitzonderingen

-/+ = in principe niet in premie- c.q. uitkeringsloon met uitzonderingen

### Algemeen

De Raad van Bestuur UWV heeft in april 2002 de uitvoeringstoets vastgesteld. Deze bestaat uit drie delen:

- Risico-analyse (deel 1);
- Uitvoeringstechnisch commentaar (deel 2);
- Interne verantwoording UWV (deel 3).

Hierna wordt ingegaan op de risico-analyse (deel 1) en het uitvoeringstechnisch commentaar (deel 2)<sup>1</sup>.

### Deel 1 Risico-analyse

UWV constateerde dat aan de invoering van Walvis per 1 januari 2005, zonder nadere maatregelen, onverantwoord grote risico's zouden zijn verbonden. Zo voorzag UWV onder andere het risico dat er te weinig draagvlak zou zijn bij werkgevers. UWV vond de invoering van WALVIS niet voldoende beheersbaar.

UWV noemde een aantal redenen die ten grondslag lagen aan de risico's. Zo was er, volgens UWV, sprake van «instabiele wetgeving». UWV bedoelde hiermee dat het wetgevingstraject nog niet definitief is afgerond. Daarnaast stelde UWV dat het feit dat relevante lagere regelgeving (nog) niet ter beschikking was het zicht op de volledige invoeringsconsequenties bemoeilijkt.

Een andere externe factor betreft het (destijds voorziene) implementatietraject; het zogenoemde big-bang-scenario.

Als interne factor wees UWV op de onderbelichting van de personele consequenties van de invoering van Walvis. Ten slotte wees UWV erop dat de hoge verwachtingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de effecten die invoering van het wetsvoorstel heeft op de reductie van het niveau van administratieve lasten en uitvoeringskosten wellicht niet realistisch zijn.

De uitvoeringstoets is een sterke impuls geweest om de samenwerking tussen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en UWV op ambtelijk niveau verder te intensiveren. Daarbij is een grote startbijeenkomst georganiseerd van medewerkers van SZW en UWV. Dit heeft met name voor de verwerking voor het uitvoeringstechnisch commentaar tot een enorme impuls geleid (zie ook hierna: Deel 2 Uitvoeringstechnisch commentaar).

Een deel van de risico's is in zijn formulering niet meer actueel: inmiddels is het rapport Samenwerking UWV Belastingdienst (SUB) aangeboden aan de Tweede Kamer. In dat kader wordt door beide uitvoeringsorganisaties met de markt van softwareleveranciers en administratie en accountantskantoren gesproken. De eerste signalen uit de markt zijn positief. Voorts is er in dat kader aandacht voor de gefaseerde invoering van Walvis en SUB. Weliswaar blijft de beoogde invoeringsdatum 1 januari 2005, maar gedacht wordt om de aanlevering van nominatieve gegevens te faseren over twee jaar. De polisadministratie is dan per 1 januari 2007 volledig operationeel. Ook de personele consequenties worden in dit geheel meegenomen.

<sup>1</sup> Deel 3 van de Uitvoeringstoets beschrijft de interne verantwoording van UWV. In dit deel is de opdrachtformulering, het plan van aanpak, alsmede de verantwoording over hoe de uitvoeringstoets is uitgevoerd en de kosten daarvan. Aangezien deel 3 een interne UWV aangelegenheid is, is dit deel niet bijgevoegd.

UWV is bij al deze activiteiten in goed overleg met SZW en de Belastingdienst, direct betrokken of heeft zelf het voortouw.

Overigens wordt nog het volgende opgemerkt. In de uitvoeringstoets is sprake van een formulering van risico's zonder dat er sprake is van moge-

lijke maatregelen ter beheersing. Uiteindelijk kan pas sprake zijn van een finale beoordeling van risico's als de beheersmaatregelen er «tegenaan» gehouden worden. De ontwikkelingen sindsdien maken dat een eindoordeel over de vraag of er nog risico's zijn, thans niet aan de orde is. Dit eindoordeel over de invoering van Walvis en Samenwerking UWV-Belastingdienst zal plaatsvinden aan de hand van vervolgrapportages van UWV en Belastingdienst die in februari ter beschikking komen. Daarna zal definitieve politieke besluitvorming plaatsvinden over de Walvis/SUB-operatie.

## **Deel 2 Uitvoeringstechnisch commentaar**

In een aantal werkgroepen waarin vertegenwoordigers van UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelnamen, is de uitvoeringstoets van UWV besproken. Met name het uitvoeringstechnisch commentaar zoals opgenomen in deel 2 is doorgenomen. In dit deel is een overzicht opgenomen van de commentaren van de voormalige uitvoeringsinstellingen, het voormalige Lisv en UWV i.o. op de diverse versies van het concept-wetsvoorstel.

De volgende thema's zijn daarbij onderscheiden:

- commentaar ten aanzien van het loonbegrip (premieloon);
- commentaar ten aanzien van de dagloonsystematiek (dagloon);
- commentaar ten aanzien van de pana-systematiek en de polisadministratie.

Ten aanzien van het loonbegrip is geconcludeerd dat de meeste onderwerpen niet zozeer een uitvoeringstechnisch probleem met zich meebrachten, maar meer een beleidsmatige keuze inhielden. De gesprekken hebben overigens op onderdelen geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel. De wijziging is in de nota van wijziging welke bij de nota naar aanleiding van het verslag gaat, opgenomen.

De opmerkingen die de voorgestelde dagloonsystematiek aangaan zijn in nauwe samenwerking verder uitgewerkt. Dit heeft geleid tot de AMvB Daglonen. Deze AMvB ligt momenteel ter advies bij de diverse instanties en zal in maart 2003 in concept aan de Kamer worden voorgelegd. Ook deze besprekingen hebben geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel. Deze wijzigingen zijn eveneens opgenomen in de nota van wijziging.

Met betrekking tot Pana/polis is door een ambtelijke uitwerking op een groot aantal punten een verdere uitwerking gegeven dat heeft uitgemond in een ambtelijk rapport «Uitvoeringstoets Walvis Cluster Pana/polisadministratie». Dit vormt nu mede een impuls voor de verdere uitwerking in het kader van de samenwerking UWV-Belastingdienst.

## **Besluit**

De uitvoeringstoets is een waardevolle en sterke impuls geweest voor de verdere beleidsvorming voor Walvis. De ontwikkelingen die zich sinds april 2002 hebben voorgedaan, met name naar aanleiding van SUB, hebben veel invloed op de toen gesignaleerd risico's. Een herbeoordeling van de (resterende) risico's en de beheersingsmaatregelen is thans in voorbereiding, en zal zijn weerslag vinden in de hiervoor genoemde februari rapportage.